



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

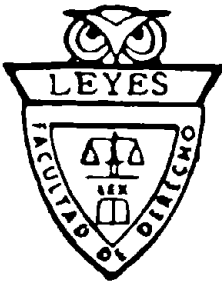
ANALISIS SOBRE LA RESCISION LABORAL EN EL AMBITO PETROLERO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA

WENDY KAREN TINOCO HERRERA

ASESOR: DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D.F.



2005

m.343250



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **WENDY KAREN TINOCO HERRERA**, con número de cuenta 96243709, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**ANÁLISIS SOBRE LA RESCISION LABORAL EN EL ÁMBITO PETROLERO**", bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 7 de febrero de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Ate[n]tamente
"POR MI RAZA BASTA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, 17 de febrero 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

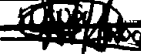
NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: WENYOL KAREN TINOCO HERRERA

FECHA: 19 DE ABRIL DE 2005

FIRMA: 

A MI MADRE: ABIGAIL HERRERA CARRASCO, por haberme dado la vida, por su amor incondicional y por todo lo que de ella aprendí, ya que su ejemplo y fortaleza son lo que me ha permitido construir cada logro.

A MI PADRE: JAIME TINOCO ROSALES, por sus sabios consejos, su apoyo, su educación y confianza; bases que me han permitido ser quien soy.

A MI HERMANO: JAIME ANTONIO TINOCO HERRERA, por estar siempre conmigo, aconsejarme, quererme y hacerme ser una mejor persona.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, A LA FACULTAD DE DERECHO Y A SUS PROFESORES, por permitirme ser parte de la máxima casa de estudios, transmitirme sus enseñanzas y lograr así una meta trazada.

AL DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ, por ser una parte fundamental en el curso de mi carrera, por su tiempo, sus enseñanzas, paciencia, apoyo e interés prestado en el presente trabajo.

A MIS AMIGOS, por estar conmigo en cada etapa de mi vida, aligerarme los momentos difíciles, hacer más grato cada momento y por ser parte de cada logro.

ANÁLISIS SOBRE LA RESCISIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO PETROLERO

ÍNDICE

	Página
Introducción.....	I

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA RESCISIÓN LABORAL

1.1 Relación de trabajo.....	1
1.1.1 Sujetos de la relación laboral.....	4
1.1.2 Subordinación jurídica.....	8
1.1.3 Estabilidad en el empleo.....	11
1.2 Duración de las relaciones de trabajo.....	13
1.3 Rescisión.....	17
1.3.1 Rescisión laboral.....	18
1.4 Retiro.....	20
1.5 Despido.....	22
1.5.1 Formalidades del despido.....	24
1.5.2 Consecuencias del despido.....	26

CAPÍTULO 2

REFERENCIAS HISTÓRICAS DE LA RESCISIÓN LABORAL EN MÉXICO

2.1 Legislación civil.....	30
----------------------------	----

2.2 Creación del Derecho Mexicano del Trabajo.....	32
2.3 La Constitución de 1917 y su artículo 123.....	36
2.4 Antecedentes legislativos de la rescisión.....	38
2.4.1 La rescisión en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	46
2.5 Antecedentes de la rescisión en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.....	51

CAPÍTULO 3
REGLAMENTACIÓN DE LA RESCISIÓN LABORAL

3.1 La rescisión en la Ley Federal del Trabajo.....	60
3.2 Despido.....	61
3.2.1 Causas legales del despido.....	63
3.2.2 Formalidades.....	83
3.2.3 Consecuencias.....	85
3.3 Retiro.....	90
3.3.1 Causas legales del retiro.....	91
3.3.2 Formalidades.....	98
3.3.3 Consecuencias.....	99

CAPÍTULO 4
**ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A
RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL**

4.1 La rescisión laboral en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.....	102
4.2 Investigaciones laborales en Petróleos Mexicanos para imponer la rescisión laboral.....	113
4.2.1 Procedimiento de investigación: cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos.....	118

4.3 La rescisión laboral en el Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.....	127
4.4 Propuesta de reforma legal.....	134
Conclusiones.....	145
Bibliografía.....	149

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como base la figura de la rescisión, la cual será analizada tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Como punto de partida, debemos conocer algunos de los conceptos propios del derecho laboral que de alguna manera permitirán tener una mayor comprensión sobre el tema central, ya que para llegar a la rescisión, como una manera de disolver la relación de trabajo, primero tenemos que conocer qué se entiende por ésta, así como los sujetos que la integran y los elementos que en ella van implícitos.

Es necesario tener una visión general sobre los antecedentes de la figura en cuestión, ya que además de una narración de acontecimientos históricos se hace un estudio sobre las legislaciones anteriores a la Ley Federal del Trabajo; en el entendido de que no sólo se trata el ámbito laboral sino que aborda brevemente el carácter civil de la rescisión, así como la manera en que ésta ha operado en la reglamentación de Petróleos Mexicanos. No obstante, se realiza un breve estudio sobre el surgimiento del derecho mexicano del trabajo, así como de la creación del artículo 123 constitucional.

La figura de la rescisión también será analizada en su aspecto legal, con el objeto de conocer las causas que permiten disolver el vínculo laboral sin responsabilidad a cualquiera de las partes, así como las formalidades que se requieren para ello y las consecuencias que se producen ante el despido o el

retiro, considerando todos los aspectos que se encuentran relacionados con ésta y no únicamente en materia laboral.

Como último punto, se estudia la reglamentación de Petróleos Mexicanos en relación con la manera en que opera la rescisión, en el entendido de que de manera particular nos enfocaremos en la figura del despido, en lo referente al procedimiento de investigación que se regula cuando se presume que un trabajador ha incurrido en alguna conducta que motiva el despido; en lo concerniente a la investigación analizaremos las bases sobre las que procede, así como los términos en que se práctica.

Lo anterior tiene como finalidad el proponer la implantación en la Ley Federal del Trabajo de un procedimiento similar al que se regula en Petróleos Mexicanos, con el objeto de que el trabajador tenga seguridad jurídica de que no será separado de su trabajo con el argumento de haber sido despedido mientras no se compruebe la responsabilidad de su conducta, mediante una investigación previa, la cual se deberá efectuar en los términos de la normatividad vigente.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA RESCISIÓN LABORAL

Para realizar el estudio sobre la rescisión laboral es necesario conocer los elementos que dan surgimiento, integran y permiten el desarrollo de la relación laboral, de esta manera se puede analizar una de sus formas de extinción. Con el análisis de los conceptos fundamentales se pretende dar una visión general sobre las bases teóricas que están vinculadas con el tema central y lograr con ello una mayor comprensión sobre el mismo.

1.1 RELACIÓN DE TRABAJO

La relación laboral es reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, ésta surge desde el momento en que se presta el servicio sin necesidad de alguna formalidad o contrato. La doctrina señala diversos y variados conceptos sobre dicha figura; la mayoría contienen los elementos necesarios para integrarla, como son, los sujetos; es decir, patrón y trabajador, la prestación de un servicio, la subordinación y la retribución por la prestación de dicho servicio.

El Diccionario Jurídico Mexicano la define como: *“Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”*.¹ En esta definición podemos observar que existe un vínculo establecido entre dos sujetos, denominados patrón y trabajador, regido por la sola prestación del servicio. Cabe mencionar que el surgimiento de la relación no está condicionado a la redacción de un contrato, ya que el derecho

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, quinta ed., Porrúa. México, 1992. p. 2769.

protege la prestación del servicio, independientemente de que existan formalidades o no; argumentado lo anterior observamos que el Diccionario para Juristas la define como: *"La que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo"*.²

"La relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario".³ Esta definición menciona que existe un vínculo entre dos sujetos, una persona física individualmente determinada, quien presta un trabajo personal y subordinado, y aquél que tiene la obligación de pagar el salario, pudiendo ser éste una persona física o una persona jurídica.

Estamos de acuerdo en que la relación laboral produce efectos que se encuentran establecidos en la ley o en los contratos y que, independientemente de la voluntad de las partes, dichas condiciones deben prevalecer por la sola prestación del servicio sin que pueda alegarse la falta de un contrato porque la misma ley presume su existencia, siendo en todo caso imputable al patrón la falta de dicha formalidad.

De la Cueva define de una manera más amplia a la relación de trabajo enunciando que es: *"La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus*

² PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I. Porrúa. México, 2000. p. 509.

³ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Mundo jurídico. México, 1992. p. 27.

normas supletorias”.⁴ Es claro que el hecho de que no exista un contrato no afecta o disminuye los derechos y prestaciones que surgen por la misma relación; ya que la aplicación del derecho surge simultáneamente y rige la relación cuando materialmente se presta el servicio.

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo:

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El vínculo jurídico que se crea es independiente del acto o causa que le dio origen, ya que lo que en realidad es objeto de regulación del derecho laboral es el trabajo en sí mismo. El contrato de trabajo es una fuente de la relación que sirve para que se establezcan las condiciones según las cuales debe prestarse el servicio; siendo aconsejable su celebración, pudiendo establecer las partes condiciones superiores a los derechos mínimos consignados en la ley; en el entendido, que la falta de dicha formalidad no deja al arbitrio de las partes las condiciones en que se llevará a cabo el servicio.

En términos generales el vínculo laboral se inicia con la prestación de un servicio, el cual debe darse de manera personal, siempre por una persona física individualmente determinada, quien efectiva y materialmente prestará el servicio, a otra, ya sea física o moral, de manera subordinada; dando surgimiento a derechos y obligaciones recíprocas entre ambos. Otro aspecto importante en la relación de trabajo es la remuneración que debe otorgar el patrón por la prestación de los servicios, dicha obligación surge de manera posterior al surgimiento del vínculo laboral y aunque es parte del mismo no es

⁴DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, décimo tercera ed., Porrúa. México, 1993. p. 187.

preciso que se establezca el monto al momento en que surge, ya que es una consecuencia derivada de la relación laboral.

1.1.1 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Como parte integrante de toda relación de trabajo tenemos a los sujetos, es decir, patrón y trabajador, sin los cuales ésta no existiría. Alfredo Sánchez Alvarado entiende por sujetos de derecho del trabajo lo siguiente: *“Todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico-laboral, sean prestadores del servicio o bien como recibidores o beneficiarios del mismo”*.⁵

Como elemento subjetivo de la relación laboral tienen derechos y obligaciones recíprocas, de la misma manera, como partes de aquélla es necesario que tengan capacidad de ejercicio, ya sea el trabajador como persona física, debiendo cumplir los requisitos que establece la ley.

El patrón, siendo persona física, deberá ser mayor de dieciocho años en pleno uso y goce de sus facultades y derechos; en caso de ser menor o incapaz, será mediante representación legal, en caso de que el patrón sea persona jurídica, deberá cumplir con los requisitos establecidos para su constitución.

De manera breve analizaremos ambos conceptos empezando con el trabajador, quien es definido por el Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la siguiente manera: *“Es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación*

⁵ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, volumen I. México, 1967. p. 290.

un sueldo o remuneración convenida".⁶ El trabajador es una persona física, individualmente determinada, quien se obliga por sí mismo a prestar sus servicios a otra, existiendo cierta obediencia por estar implícita la subordinación como elemento de la prestación del servicio, siempre que dicha obediencia sea dentro del marco legal sin afectar de ninguna manera la dignidad y los derechos del mismo.

El trabajador como tal, es el elemento principal sobre el cual se aplica la ley laboral. Todos sin distinción de género son iguales ante la ley y no puede hacerse diferenciación de ningún tipo, siendo este principio un derecho constitucional. Con respecto a lo anterior el Dr. Dávalos considera que *"el concepto de trabajador es genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones"*.⁷

Legalmente se encuentra prohibido hacer diferencias entre los obreros, aunque en la práctica no es del todo respetado por los patrones, ya que al ofrecer el trabajo seleccionan al personal de acuerdo a su criterio, violando o desconociendo lo establecido en la ley.

El asalariado debe desempeñar sus servicios bajo las órdenes del patrón, ya que se encuentra subordinado a la autoridad que éste ejerce sobre él, en lo concerniente al trabajo prestado; no obstante, tiene la obligación de emplear sus conocimientos en cuanto sean aplicables al trabajo desempeñado siempre bajo la dirección o mando del patrón, así como de las normas aplicables dentro del centro de trabajo, ya que su desobediencia es una causa de rescisión contemplada en la ley.

⁶ RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Buenos Aires, 1983. p. 207.

⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta ed., Porrúa. México, 1992. p. 90.

Cabanellas de manera acertada lo define diciendo lo siguiente: *"Trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad"*.⁸ En dicho concepto se menciona que el servicio prestado debe tener cierta continuidad; no obstante, la continuidad dependerá de la duración que se señale en el contrato o de la naturaleza del trabajo contratado.

La Ley Federal del Trabajo define al trabajador en su artículo octavo de la siguiente manera:

Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Es esencial que el trabajo se preste de manera personal y no por conducto de otra persona, sin perjuicio de que en ocasiones el trabajador se pueda auxiliar de otros trabajadores para lo cual existe disposición legal expresa. La subordinación es otro elemento inherente al concepto de trabajador que implica una jerarquía, la cual supone un poder de mando que corresponde al patrón y a su vez, un deber de obediencia por parte del trabajador, siempre y cuando se trate del trabajo contratado y dentro de la jornada laboral. El trabajador debe percibir por sus servicios prestados una remuneración a cargo del patrón.

Al lado del trabajador y de manera opuesta se encuentra el patrón como sujeto primario de toda relación laboral. El patrón, como persona física o persona jurídica, interviene en la relación laboral como beneficiario del servicio. Es definido por el Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la siguiente manera: *"Quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento"*

⁸ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I, segunda ed., Depalma. Buenos Aires, 1976. p. 276.

comercial o industrial".⁹ Esta definición es un tanto limitativa, ya que no sólo es patrón el encargado de un establecimiento comercial o industrial; existen varias modalidades que al respecto regula la ley.

Al patrón se le reconoce un poder de jerarquía, de acuerdo con el cual ejerce un poder de mando con respecto a los trabajadores, el cual es resultado de la subordinación que existe en todo vínculo laboral, que en todo momento será de acuerdo a lo establecido por la ley; no debe darse nunca un sometimiento ciego por parte del trabajador, ya que iría contra los derechos fundamentales del hombre como tal. De esta manera debe imperar en toda relación el principio de igualdad. El patrón está condicionado en su actuar a lo señalado en la ley y no puede ejercer más autoridad que la derivada de la misma relación de trabajo.

Néstor de Buen señala: "*Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución*".¹⁰ El patrón es el encargado de dirigir la manera en que se prestará el servicio, siendo responsable de su correcta realización, ya que por la prestación del servicio obtendrá un beneficio y surgirá el deber de retribuir al trabajador. La retribución, es una obligación del patrón con respecto al trabajador por la prestación del servicio.

Los lineamientos que impone el patrón para la prestación del servicio no deben, por ninguna forma y en ningún momento, contrariar las normas del derecho laboral.

⁹ RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op. cit., p. 153.

¹⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, décima primera ed., Porrúa. México, 1996. p. 503.

Manuel Alonso García hace referencia al patrón como: *“Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”*.¹¹

La Ley Federal del trabajo en su artículo 10 enuncia que:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, quien tendrá a su cargo uno o varios trabajadores y recibirá un beneficio por la prestación de un servicio, surgiendo en todo momento como consecuencia la obligación de pagar un salario al trabajador como retribución por el servicio prestado.

1.1.2 SUBORDINACIÓN JURÍDICA

Como un elemento esencial de toda relación de trabajo aparece la figura de la subordinación, la cual otorga un poder de mando al patrón, permitiéndole establecer los lineamientos con que se prestará el servicio y por otra parte, obliga a cumplir con lo señalado al trabajador.

De esta manera se encuentra regulado en la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo como una obligación de los trabajadores lo siguiente:

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997. p. 139.

Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

La disposición legal es clara al establecer que los trabajadores se encontrarán subordinados a la autoridad del patrón, en lo relativo a las labores contratadas y durante la jornada, ya que es causa de rescisión el desobedecer al patrón, sin causa justificada.

La subordinación aparece como un vínculo jurídico entre la persona que presta el trabajo y quien lo recibe, otorgando la facultad de mando y el correlativo deber de obediencia. Así la encontramos definida como: *“Poder jurídico de mando que tiene el patrón para poder disponer de la fuerza laborante del trabajador, y deber correlativo de obediencia por parte del operario con relación al trabajo contratado”*.¹² El trabajador, al prestar sus servicios, debe cumplir con los lineamientos que al efecto ha señalado el patrón; no se trata en ningún momento de un sometimiento absoluto en el que se obedezca incondicionalmente, sino de una subordinación regulada por el derecho laboral donde el trabajador se encuentre protegido en la prestación de sus servicios y donde se respete su dignidad y los derechos inherentes a todo ser humano.

“En la ejecución de los contratos de trabajo, la subordinación aparece como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses, mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la ley, de dirigir, ordenar y controlar”.¹³ Al patrón le corresponde encauzar la actividad del trabajador y en ningún momento puede abusar del poder que la ley le concede,

¹²SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico-práctico del Derecho del Trabajo, quinta ed., Pomúa. México, 2001. p. 906.

¹³BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. p. 124.

ya que su facultad tiene un límite porque sólo es en lo relativo al trabajo contratado de acuerdo a las condiciones establecidas por la ley.

La facultad jurídica de mando es una consecuencia que deriva por la sola prestación del servicio, donde el patrón determina las modalidades en que se dará dicha prestación, dirigiendo la actividad que desempeñará el trabajador y debiendo éste último obedecer por la autoridad que se le confiere al patrón en la propia relación de trabajo. El trabajador se encuentra limitado para tomar libremente decisiones al serle éstas impuestas, aunque en ocasiones el patrón no conoce sobre el trabajo desempeñado y en este caso, el trabajador debe hacer uso libremente de sus conocimientos sin olvidar que su actividad esta sujeta a la autoridad que ejerce el patrón sobre él.

Otra definición respecto de la figura en estudio es la que proporciona Mario de la Cueva donde señala que *"por subordinación se entiende el deber jurídico del trabajador de prestar el servicio de conformidad con las disposiciones vigentes en la empresa y con las instrucciones que en cualquier tiempo dicte el empresario, siempre que en este último caso no se contravengan los mandamientos legales ni se agrave la condición del trabajador"*.¹⁴

Según este autor, la subordinación por la que se encuentra obligado el trabajador está regulada por una serie de normas, que tienen por finalidad la protección de todo individuo y el patrón se encuentra limitado por la ley en su actuar y no puede ir más allá de lo que esta legalmente permitido.

La subordinación jurídica permite que el trabajador se encuentre protegido al prestar sus servicios personales, ya que el patrón encauza la actividad de aquél de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento laboral.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1965. p. 44.

1.1.3 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo es un principio proteccionista de la clase trabajadora, tiene por objeto que el asalariado tenga una permanencia en su empleo, siempre que cumpla con las obligaciones derivadas de la relación laboral. Además, es un derecho que le permite al trabajador tener la seguridad de que no será despedido, salvo que se dé una causa justificada para ello.

Víctor Russomano ha definido la figura en estudio de la siguiente manera: *"Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido".*¹⁶ La estabilidad en el empleo permite al trabajador tener la seguridad de poder permanecer en él, independientemente de la voluntad del patrón, ya que éste no podrá despedirlo mientras no exista una causa que justifique la separación.

El principio al que hacemos referencia es un derecho para el trabajador y un deber para el patrón; por tanto, el trabajador puede desligarse del empleo en cualquier tiempo aún sin causa justificada; sólo que si se separa dentro del primer año de servicios será responsable civilmente. En caso de que el trabajador sea separado injustificadamente la ley le otorga dos opciones, ya sea indemnizarlo o su reinstalación en el puesto que desempeñaba, salvo las excepciones que al efecto señala la ley donde se le exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización.

Alfredo Sánchez Alvarado define a la estabilidad en el trabajo de la siguiente manera: *"Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente*

¹⁵ RUSSOMANO, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, segunda ed. UNAM. México, 1981. p. 13.

prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo".¹⁶ En otras palabras, el trabajador que cumpla con todas sus obligaciones derivadas de la propia relación laboral, no estará expuesto a que se le despidan arbitrariamente, ya que tiene el derecho de permanecer en su empleo.

Mario de la Cueva apunta sobre el particular: *"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación"*.¹⁷

El trabajador no puede ser obligado a seguir prestando sus servicios si no lo desea, tiene la facultad en todo momento de separarse del trabajo, en cambio, el patrón no puede prescindir de sus servicios sin una causa que justifique su separación. Asimismo, puede terminar el vínculo laboral por causas independientes a la voluntad de las partes, las cuales se encuentran contempladas en la ley.

El principio de la estabilidad en el empleo se encuentra ligado a la duración de las relaciones laborales, ya que la duración de éstas será indeterminada, siempre y cuando no se exprese lo contrario, de esta manera se da una estabilidad al trabajador en cuanto a su permanencia en el empleo.

Néstor de Buen señala que: *"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo, en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta*

¹⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op cit., p. 24.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 219.

es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.¹⁸

En el Derecho laboral mexicano no se regula la estabilidad absoluta, ya que iría en contra del propio ordenamiento jurídico, no se puede obligar al patrón a que mantenga al trabajador en su empleo, pero tampoco puede éste despedirlo sin que medie causa para ello, y es por eso que la ley permite que se despida al trabajador cuando incurra en una causa que lo amerite y sólo excepcionalmente, el patrón puede despedir al trabajador injustificadamente mediante una indemnización y sin la obligación de reinstalarlo en el puesto que desempeñaba.

1.2 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo, en cuanto a su duración, pueden ser por tiempo indeterminado, por tiempo u obra determinada.

Al señalar la duración de las relaciones laborales se le permite al trabajador saber cual será su permanencia en el empleo; es decir, el tiempo durante el cual existirá el vínculo entre él y su patrón. *“La duración de las relaciones sería el conjunto de normas establecidas por la legislación laboral con el fin de regular la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo”*.¹⁹

¹⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 573.

¹⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III, Porrúa. México, 2002. p. 646.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo señala la duración de las relaciones de trabajo diciendo:

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

La ley señala como regla general la relación de trabajo por tiempo indeterminado, entendiéndose por ésta lo siguiente: *"Aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra servicios personales subordinados por tiempo indefinido"*.²⁰ Con fundamento en el principio de estabilidad en el empleo la duración de las relaciones de trabajo será por tiempo indeterminado y excepcionalmente, en los casos establecidos en la ley se limitará su duración.

Otra definición es la que proporciona Miguel Borrell Navarro quien establece que la relación por tiempo indeterminado *"no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración, estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación de servicios el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales"*.²¹

Según lo anotado por este autor, el trabajo se presta de una manera permanente y la duración del vínculo laboral no se encuentra condicionada a ningún evento posterior, permitiéndole así al trabajador conservar su empleo por un tiempo indefinido.

²⁰ BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Op. cit., p. 96.

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta ed., SISTA. México, 1994. p. 163.

La duración de las relaciones de trabajo siempre será indeterminada, aún en los casos de excepción mientras subsista la materia que dio origen a la prestación del servicio.

Una de las excepciones a la regla general, es el contrato por obra determinada donde la extinción de la relación se encuentra vinculada al cumplimiento de un hecho. Con relación a lo anterior el Dr. Dávalos señala: *"Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se atenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad".*²²

Para que una relación se dé bajo la condición de obra determinada es necesario que así lo exija su naturaleza, y no puede quedar al arbitrio de las partes. *"Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija. Se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, mas si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia".*²³ Mientras persista la materia de trabajo no se podrá dar por concluida la relación, en dicho caso, el facultado para decir que la obra ha concluido es el trabajador, y el patrón debe cumplir con la duración del contrato hasta que se concluya con la obra.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 36 lo siguiente:

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

La relación por obra determinada sólo procede cuando lo exige su naturaleza, debiendo especificar la obra que será la materia del contrato.

²² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 118.

²³ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill. México, 1997. p. 22.

Asimismo, observamos que la duración de las relaciones laborales puede encontrarse limitada; no sólo a la conclusión de una obra, sino a un tiempo determinado, y de esta manera el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo lo enuncia:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;**
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y**
- III. En los demás casos previstos por la ley.**

“El contrato de trabajo de duración determinada, es aquél en que las partes han señalado su término desde la iniciación, bien se haya fijado cronológicamente o sometido a la conclusión de las tareas”.²⁴

En caso de que la duración sea por tiempo determinado se debe especificar la naturaleza del trabajo para que se pueda señalar el tiempo de su duración; así como en el caso de que se substituya temporalmente a un trabajador o por último, cuando la propia ley señale en que casos se prestará el trabajo por un tiempo determinado en caso de los trabajos especiales.

Respecto a un vínculo laboral por tiempo determinado *“se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, o bien se estipula cuando se pretenda substituir temporalmente a un trabajador; y por último surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que si subsiste la materia de trabajo o bien se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido”.²⁵* El patrón y trabajador señalan un tiempo para que se lleve a cabo el trabajo, objeto de la

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Omeba. Argentina, 1968. p. 275.

²⁵ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 22.

prestación del servicio y en caso de que no se haya concluido y se llegue al vencimiento de dicho plazo, subsistirá automáticamente la relación en tanto se concluya, ya que de lo contrario el patrón incurrirá en responsabilidad.

Tanto en la relación por obra determinada como en la de tiempo determinado, la ley establece cuales son las excepciones a la regla general que obligan a que un vínculo de trabajo se vea limitado en cuanto a su temporalidad; siendo necesario que las condiciones en que se prestará el servicio consten por escrito y se debe, en todo caso, fijar la duración de la relación de trabajo, de lo contrario, se entenderá que el servicio se prestará por un tiempo indeterminado.

1.3 RESCISIÓN

La rescisión se origina por el incumplimiento de alguna de las partes con relación a las obligaciones que fueron previamente contraídas. Es definida por el Diccionario Jurídico Mexicano como: *"Privación de efectos de un negocio jurídico por sí mismo válido para lo futuro, por medio de una declaración de voluntad"*.²⁶

Es una manera de disolver un vínculo jurídico, ya que cuando se dan obligaciones recíprocas entre las partes y uno de los sujetos incumple con alguna de ellas opera la rescisión dando como resultado el extinguir la relación. La persona que sufre el incumplimiento de la obligación tiene dos alternativas, ya sea exigir el cumplimiento de la obligación o, si éste es imposible, que se rescinda la relación.

²⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Op. cit., p. 2813.

La rescisión da como consecuencia que el acto no siga produciendo sus efectos en lo sucesivo, sin que esto afecte lo producido con anterioridad. De la misma manera puede entenderse a la rescisión como la *"ruptura de un vínculo jurídico o contractual que una de las partes lleva a cabo o solicita ante una autoridad por el incumplimiento en las obligaciones de su contraparte"*.²⁷ La fuente de la obligación puede ser un contrato, pero no es la única opción, ya que en el Derecho laboral se presume la relación de trabajo por la sola prestación del servicio personal y subordinado; siendo dicha relación la fuente que origina derechos y obligaciones recíprocas entre las partes.

1.3.1 RESCISIÓN LABORAL

La rescisión es una figura establecida en la Ley Federal del Trabajo que surge ante el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, siendo ésta imputable al trabajador o al patrón extinguiendo el vínculo laboral. *"La rescisión es el acto, en virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, en forma unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto"*.²⁸

Cuando se presenta una causa para rescindir la relación laboral, ya sea imputable al trabajador o al patrón, pueden ejercitarla o no; es decir, no se presenta la rescisión automáticamente, sino que corresponde al sujeto que sufrió el incumplimiento decidir si ejercita o no ese derecho y de esa manera concluir con la relación. En ningún momento el patrón o el trabajador están obligados a hacer uso de dicha facultad.

²⁷ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico-práctico del Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 850.

²⁸ BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios básicos de Derecho del Trabajo, segunda ed., PAC. México, 1994. p. 41.

*“La rescisión es el derecho que le asiste a los dos sujetos de la relación laboral para dar por concluida la relación de trabajo, cuando ocurra alguno de los supuestos que señala la ley, derecho que pueden o no ejercer y cuyo ejercicio es diverso según se trate del patrón o del trabajador”.*²⁹

Es diferente la forma de dar por concluida la relación con respecto al trabajador y al patrón, ya que el trabajador únicamente se retira invocando una causal que lo libere de alguna responsabilidad rompiendo con ello la relación de trabajo y no debe cumplir con ninguna formalidad de acuerdo con la norma laboral. En cambio, al patrón se le impone la formalidad de dar aviso por escrito al trabajador de la causa que dio motivo para rescindir la relación, formalidad que de no llevarse a cabo convierte al despido en injustificado.

Mario de la Cueva considera que la rescisión *“es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”*.³⁰

“La rescisión en materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo”.³¹

La rescisión encuentra su fundamento legal en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo que al efecto señala lo siguiente:

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

²⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., p. 315.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 241.

³¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Op. cit., p. 28.

Es preciso señalar que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo. En cambio, el patrón sólo podrá darla por concluida cuando tenga causa justificada para ello.

Cualquiera de los sujetos de la relación de trabajo está facultado para disolver el vínculo de manera unilateral. La conducta objeto de la rescisión puede tratarse de una acción o de una omisión, siempre que sea un incumplimiento grave en las obligaciones derivadas de dicha relación.

Las causas que dan motivo a rescindir la relación de trabajo se encuentran expresamente establecidas en el ordenamiento laboral; no obstante, existen causas análogas que se equiparan en cuanto a sus consecuencias con las establecidas legalmente y que de igual manera pueden llegar a rescindir el vínculo laboral.

1.4 RETIRO

Como se ha dicho en apartados anteriores, la rescisión es una forma de extinguir la relación laboral, siendo necesario señalar que puede darse por causa imputable al patrón o al trabajador, siendo esto lo que permite diferenciar entre el despido y el retiro.

El retiro aparece cuando se presenta un incumplimiento en las obligaciones del patrón, que da como resultado que el trabajador deje de prestar sus servicios sin incurrir en responsabilidad. Para Néstor de Buen *"el retiro constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por*

decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral".³²

El retiro es un acto unilateral del trabajador, de tal modo que es el único facultado por la ley para invocar el incumplimiento grave de las obligaciones del patrón y de esta manera pueda separarse de su trabajo o si lo desea puede continuar prestando sus servicios. Para el Dr. Dávalos *"el retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral"*.³³

Legalmente se faculta al trabajador para que pueda dar por concluido el vínculo laboral, siendo importante señalar que para que éste se disuelva es necesario que el incumplimiento que motiva la separación le sea imputable al patrón y además, sea considerado grave y por tal motivo el trabajador se ve obligado a no seguir prestando sus servicios.

Guillermo Cabanellas se refiere al retiro como: *"Disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello, debido al patrono"*.³⁴

Por su parte, Mario de la Cueva define al retiro como: *"El aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo, y exige la indemnización correspondiente"*.³⁵ Cuando el trabajador se ve obligado a disolver el vínculo laboral invocando una causa imputable al patrón la ley establece que se le otorgue una indemnización.

³² DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, décimo primera ed., Porrúa. México, 1996. p. 110.

³³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 167.

³⁴ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Op. cit., p. 778.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 251.

El retiro es considerado como *"la disolución de la relación individual de trabajo, por voluntad del trabajador, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones laborales del patrón"*.³⁶ Es necesario que la causa que origina la separación del trabajador se encuentre prevista en la norma laboral, sin olvidar que pueden darse causas análogas que a juicio de la autoridad deben ser igualmente graves y tener consecuencias equiparables a las señaladas; ante esta circunstancia la ley le otorga el derecho de exigir una indemnización.

1.5 DESPIDO

El despido, en contraposición al retiro, tiene su origen en el incumplimiento del trabajador en sus obligaciones laborales, lo que faculta al patrón a rescindir la relación de trabajo.

Guillermo Cabanellas define el despido de la siguiente manera: *"Una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio"*.³⁷

El patrón, de acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo, sólo está facultado para rescindir la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en alguno de los supuestos establecidos en la ley, no obstante, se pueden presentar otras conductas que sean de naturaleza grave, en las cuales puede incurrir el trabajador, dichas conductas deberán ser analizadas por la autoridad laboral para que pueden ser equiparadas a las causales expresamente señaladas en la ley.

³⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill. México, 1998. p. 178.

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Op. cit., p. 741.

Esa situación se encuentra prevista cuando el precepto no limita las conductas que pueden ser objeto de despido, sino que sólo enuncia algunas posibilidades en las que puede incurrir el trabajador dejando claro que pueden presentarse causas similares a las establecidas. Por su parte, Néstor de Buen señala: *"El despido es un acto unilaterial a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador"*.³⁸

Para Mario de la Cueva el despido *"es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo"*.³⁹ En el despido, el patrón actúa unilateralmente y una vez que ha decidido prescindir de los servicios del trabajador debe cumplir con lo señalado en la ley, que al efecto impone el deber de otorgarle un aviso por escrito de la fecha y causa por la cual se disolverá la relación de trabajo.

"Despido, en sentido técnico y propio, es toda ruptura definitiva del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, sin participación alguna de la voluntad del trabajador".⁴⁰ Es necesario señalar que el patrón es el único facultado para despedir al trabajador y así disolver el vínculo laboral. El patrón, en todo caso, es el que decide si da por disuelta la relación de trabajo o sigue utilizando los servicios del trabajador. En caso de que decida despedirlo debe señalar los hechos que dieron motivo para extinguir la relación de trabajo, debiendo fundarse en una causal de despido; de lo contrario, se estará en presencia de un despido injustificado donde la ley le concede derechos al trabajador.

³⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit., p. 78.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 251.

⁴⁰ FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo, cuarta ed., Universidad Nacional de educación a distancia. Madrid, 1997. p. 319.

El despido extingue la relación entre patrón y trabajador debido a que éste último incurre en una causa grave que le permite al patrón despedirlo sin ningún tipo de responsabilidad.

1.5.1 FORMALIDADES DEL DESPIDO

En el caso del despido, el patrón debe cubrir una formalidad, siendo necesario que le comunique al trabajador la fecha y causa de éste, mediante un aviso que deberá realizarse por escrito.

Se entiende por aviso: *"Del latín ad visum. Noticia dada a alguno"*.⁴¹ En el derecho laboral el aviso es entendido como la noticia que el patrón da al trabajador para que éste, tenga conocimiento de las causales que originan su despido y de esta manera pueda allanarse a ellas o expresar sus excepciones en cuanto a la conducta que le es atribuida por el patrón.

Ahora bien, debemos precisar qué se entiende por formalidad, así tenemos que es: *"El conjunto de normas establecidas por el ordenamiento jurídico o por las partes, que señalan cómo se debe exteriorizar la voluntad para la validez del contrato"*.⁴²

La formalidad es un elemento sin el cual carecería de validez un acto jurídico; siendo equiparable al despido donde el patrón debe dar aviso por escrito al trabajador de la causa que da motivo a disolver el vínculo laboral y en caso de omitir este requisito, la ley le otorga el carácter de injustificado y el patrón no podrá alegar en su defensa ninguna causa de justificación.

⁴¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*. Tomo I a-g, vigésima ed., España, 1984. p. 118.

⁴² PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. *Contratos Civiles*, séptima ed., Porrúa, México, 2000. p. 36.

En caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso, el patrón tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje argumentando que no fue recibido por aquél para que por conducto de la misma se le notifique. El aviso a que se hace mención es definido de la siguiente manera: *“Comunicación que por ley debe dar el patrón al trabajador sobre la causas o causas de su despido”*.⁴³

Mario de la Cueva con relación al aviso expresa lo siguiente: *“La finalidad de esta formalidad tiene un doble aspecto, a saber: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa”*.⁴⁴ Es necesario que el trabajador tenga conocimiento sobre la causa que disolverá el vínculo laboral, de tal manera que éste pueda hacer valer sus derechos frente a la causal que se le imputa.

Al redactarse los hechos o causas que dieron motivo al despido no podrá el patrón en el juicio invocar otras causales que no sean las expresamente señaladas en el aviso dándole con ello seguridad al trabajador al preparar su defensa.

Cuando no se entrega el aviso es irrelevante demostrar que la conducta es imputable al trabajador, ya que la propia ley señala que la falta de aviso convertirá el despido en injustificado independientemente de que exista causa legal para despedirlo.

⁴³ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. *Derecho Laboral*. Op. cit., p. 94.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Op. cit., p. 253.

En la práctica, el patrón que no entrega el aviso al trabajador niega el despido, ya que no puede alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión.

1.5.2 CONSECUENCIAS DEL DESPIDO

Cuando se presenta un despido y el patrón no logra acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la causa por la que se rescinde la relación, deberá reinstalar al trabajador o indemnizarlo. Además, el patrón debe pagar al trabajador los salarios que dejó de percibir éste por la tramitación del juicio.

En efecto, ante un despido injustificado, el trabajador tiene la facultad de elegir entre la reinstalación o una indemnización. Cuando el trabajador opta por la indemnización automáticamente da por concluida la relación laboral. Entendiéndose por indemnización: *"Las cantidades que el empresario abona al trabajador para compensar a éste de la resolución del contrato de trabajo cuando esta se realiza de forma improcedente y, declarado el correspondiente despido improcedente, no se opta por la readmisión"*.⁴⁵

La indemnización existe en razón de que el trabajador acredita que ha sido separado injustificadamente de su empleo, se entiende por ésta: *"La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona, o por el incumplimiento de la relación de trabajo consistente en una suma de dinero que señala la ley a favor del trabajador, para resarcirlo o para atemperar la circunstancia de la falta de ocupación en que se encuentre por la terminación de la relación de trabajo, debido a causas ajenas a su voluntad. Estrictamente es la cantidad en efectivo*

⁴⁵ RIBO DURAN, Luis. Diccionario de Derecho, segunda ed., Bosch. Barcelona, 1995. p. 376.

*que se entrega a una persona, para resarcirla de los daños y perjuicios que se le ocasionaron”.*⁴⁶

La indemnización es una manera de compensar al trabajador por la disolución de la relación de trabajo, ya que éste no es responsable de dicha separación, pero de cualquier manera se verá perjudicado al no tener un empleo. A raíz de la separación, el trabajador sufre un daño en su patrimonio, ya que al no seguir prestando sus servicios dejará de percibir su salario, entonces la indemnización que es una cantidad en efectivo le permitirá subsistir por un período breve en lo que consigue un nuevo trabajo.

En caso de que el trabajador no opte por la indemnización, sino que elija ser reinstalado en el puesto que ocupaba, el patrón deberá reinstalarlo en las mismas condiciones en que venía desempeñándose. Es un derecho que la ley le otorga al trabajador que es despedido sin causa para ello y de acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano *“consiste en conferir al trabajador la posesión material de su puesto en las mismas condiciones con que lo venía desempeñando, salvo que al momento de la ejecución del laudo se hubieran incrementado los salarios o las demás condiciones de trabajo”*.⁴⁷

La reinstalación como derecho sustenta el principio de la estabilidad en el empleo. Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje ordena la reinstalación, el patrón tiene la obligación de devolverle su empleo al trabajador y excepcionalmente en los casos previamente señalados por la ley, el patrón a pesar de que dicha autoridad ordene la reinstalación podrá negarse a reinstalarlo mediante el pago de una indemnización. Es necesario precisar que los supuestos en los que puede negarse a reinstalar al trabajador son casos

⁴⁶SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico-práctico del Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 457.

⁴⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, décimo quinta ed., Porrúa. México, 2001. p. 1112.

excepcionales que por la naturaleza de la prestación del servicio hacen imposible su continuación después de un conflicto.

Cuando procede la reinstalación es necesario que el patrón mantenga las mismas condiciones en que se prestaba el servicio, así como también le otorgue los beneficios que pudieron haberse originado durante su ausencia. La reinstalación *“consiste en el cumplimiento del contrato o relación individual de trabajo y por consecuencia que el patrón vuelva a proporcionar al trabajador, su trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando”*.⁴⁸

La obligación de pagar los salarios vencidos surge una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje determina que el despido es injustificado. Néstor de Buen señala que *“salario vencido no es más que la expresión reducida de un concepto más amplio, equivalente a indemnización igual al importe de los salarios que habría devengado el trabajador. Se trata de una medida indemnizatoria y no, en rigor, de una situación especial del salario”*.⁴⁹

Por otra parte, Mario de la Cueva entiende por salarios vencidos lo siguiente: *“Los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separo del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se complemente el laudo que ordene la reinstalación o el pago de las indemnizaciones”*.⁵⁰

⁴⁸ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico-práctico del Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 842.

⁴⁹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. cit., p. 107.

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 263.

Además de los salarios vencidos, el trabajador deberá recibir la parte proporcional de las prestaciones que con motivo del desempeño de su trabajo le correspondan.

Las consecuencias que origina un despido injustificado son a cargo del patrón, con ello se pretende proteger al trabajador de las decisiones arbitrarias de aquél. Siempre que se pretenda rescindir una relación de trabajo debe existir causa legal para concluirla, ya que de lo contrario se incurrirá en responsabilidad.

La rescisión como tal, se encuentra vinculada con cada uno de los temas anteriormente analizados y es factor primordial el conocer de una manera clara cada uno de ellos para entender como nace una relación laboral, las partes que la integran, los elementos que lleva implícitos, así como la manera en que puede disolverse, siendo importante aclarar que cada uno de los sujetos que intervienen en la relación puede darla por concluida siempre que exista causa para ello sin que incurran en responsabilidad. El estudio de los conceptos previamente seleccionados tiene como razón fundamental introducir al lector en el desarrollo del tema central para que de esta manera tenga una mejor comprensión sobre el objeto de estudio.

CAPÍTULO 2

REFERENCIAS HISTÓRICAS DE LA RESCISIÓN LABORAL EN MÉXICO

Es importante conocer el origen que ha tenido el Derecho del Trabajo en México; por lo tanto, es necesario realizar un estudio que nos permita especificar los antecedentes que permitieron plasmar en nuestra Constitución Política los derechos inherentes a toda persona en su carácter de trabajador, así como la autonomía de su propia legislación. Lo anterior, con el objeto de determinar el origen y la evolución que ha tenido la figura de la rescisión del vínculo jurídico.

2.1 LEGISLACIÓN CIVIL

Podemos entender a la legislación civil, como un antecedente a la regulación propiamente laboral, aunque es importante destacar que los derechos mínimos, inherentes al trabajador no aparecen sino hasta la creación de la Constitución de 1917; es decir, con la aparición del artículo 123 de este ordenamiento. La norma laboral no es parte del derecho civil, sino que tiene sus propios principios y tiende a buscar el equilibrio en las relaciones protegiendo al trabajador y persiguiendo la dignificación de su persona.

Cabe aclarar que la rescisión no surgió en el ámbito laboral; los orígenes de ésta los encontramos en la materia civil, ya que en México se encuentra regulada en los códigos civiles. El derecho laboral retoma la figura en cuestión y la adecua como una manera para disolver las relaciones de trabajo.

El Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California de 1870 regulaba a la rescisión en su título tercero titulado "De la ejecución de los contratos" de la siguiente manera:

Artículo 1537. Si el obligado en un contrato dejare de cumplir su obligación, podrá el otro interesado exigir judicialmente el cumplimiento de lo convenido ó la rescisión del contrato y en uno y otro caso el pago de daños y perjuicios.⁵¹

Dicho precepto establece que cuando una de las partes de un contrato no cumplía con sus obligaciones surgía la posibilidad de rescindirlo. La persona que sufría el incumplimiento estaba facultada para elegir entre el cumplimiento del contrato o, si éste no era posible, la rescisión del mismo; estando obligado a ello la parte que incumplía con la obligación por un motivo imputable a él.

No bastaba con que la parte que sufría el incumplimiento manifestara a la otra que optaba ya sea por el cumplimiento de la obligación o por rescindir el contrato, sino que la ley le exigía que fuera demandado judicialmente teniendo, en ambos casos, el derecho a percibir el pago de los daños y perjuicios causados por el incumplimiento.

El código civil de 1870 fue adoptado por algunas legislaturas locales sin efectuarle alguna modificación en relación a la rescisión, tal es el caso de Guanajuato, Puebla y San Luis Potosí en 1871, Guerrero y Zacatecas en 1872 y Durango en 1873.

En el Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California de 1884 no apareció ninguna innovación en lo referente a la regulación de la rescisión, ya que el artículo 1421 reprodujo de manera idéntica lo señalado en el código civil de 1870.

⁵¹ Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. México, 1870. p. 148.

Posteriormente en 1928 se expidió el Código Civil para el Distrito Federal, el cual es tomado como referencia por algunas entidades federativas para regular diversas instituciones, entre ellas la rescisión, la que es regulada por el Código Civil de Hidalgo de 1940 de la siguiente manera:

Artículo 1931. La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.⁵²

El Estado de Veracruz en su Código Civil de 1932 y Chiapas en su código de 1938 regulan a la rescisión de manera idéntica a lo citado anteriormente. Es importante señalar que la mayoría de los Estados tienen su origen en el Código Civil para el Distrito Federal de 1928.

Como vemos, la figura de la rescisión se remonta siglos atrás, siendo adoptada por diversos ordenamientos de carácter civil; sin olvidar que en materia laboral encontramos antecedentes de la misma en algunas legislaciones estatales anteriores a la creación de la primer Ley Federal del Trabajo donde ya se contemplaba la rescisión de las relaciones laborales.

2.2 CREACIÓN DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

La legislación del Derecho del Trabajo como tal, surge como resultado de la Revolución de 1910, teniendo en la Constitución de 1917 el logro del artículo 123, el cual establece las condiciones mínimas que deben tener los trabajadores. Cabe mencionar que en el Estado de México y Nuevo León

⁵² <http://www.congreso-hidalgo.gob.mx> 16 de mayo del 2004, 16:00.

existieron dos legislaciones de carácter laboral anteriores al movimiento revolucionario que proporcionan avances en materia de previsión social.

El gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, el 30 de abril de 1904 expidió una ley que trataba sobre accidentes y enfermedades derivadas de la relación laboral y dos años después, el 9 de noviembre de 1906, Bernardo Reyes, por medio de los legisladores creó la Ley sobre Accidentes de Trabajo para el Estado de Nuevo León donde se fijaba la responsabilidad civil para el patrón en lo referente a accidentes de trabajo.

Como antecedente de gran trascendencia a la creación del Derecho del Trabajo se encuentran dos acontecimientos que tenían por objeto el reconocimiento de los derechos de la clase trabajadora y son: La huelga de Cananea en Sonora y la de Río Blanco en Veracruz, los cuales fueron reprimidos por el gobierno con extrema violencia; siendo importante destacar que dichos acontecimientos dieron la pauta a un movimiento revolucionario.

El 1 de junio de 1906 los obreros mineros deciden redactar un pliego petitorio y con ello estalla la huelga de Cananea como resultado de la inconformidad de éstos ante las condiciones que imperaban en la empresa, estableciendo entre sus peticiones salarios de cinco pesos diarios, jornadas de ocho horas, mayor porcentaje de trabajadores mexicanos e igualdad de trato en relación con los extranjeros. *“El movimiento es sofocado en sangre y con una serie de aprehensiones, violándose inclusive por parte del Gobernador de Sonora Rafael Izábal la integridad Nacional, al hacerse acompañar de tropas americanas en el terreno de los acontecimientos, que gracias a la prensa mercenaria al servicio de la Dictadura se pretendió desvirtuar ese atentado en contra de la soberanía Nacional y de la clase trabajadora”.*⁵³

⁵³ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., p. 78.

Los trabajadores textiles de Río Blanco forman el Gran Circulo de Obreros Libres en unión con trabajadores de otras entidades deciden suspender sus labores, de la misma manera los patrones de varias fábricas con el fin de intimidar a los trabajadores deciden realizar un paro de actividades. Posteriormente se somete el conflicto al arbitraje del Presidente de la República quién favorece a la clase patronal obligando a los trabajadores a reanudar labores el 7 de enero de 1907; ante tal circunstancia los obreros deciden realizar un mitin que culmina con el ataque a las tiendas de raya, hechos que son reprimidos con violencia por la autoridad.

“Los sucesos de Río Blanco no constituyen, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo –después del paro patronal- por rechazo al arbitraje presidencial, aunado a una acto de violencia en contra del almacén de raya –y no en contra de la empresa- cuya condición particular se confirma al ser repetido en varias ocasiones. Se produce un acto de saqueo que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales de la tienda de raya, es totalmente explicable”.⁵⁴

Los acontecimientos citados anteriormente surgen por parte de los trabajadores como una inconformidad ante el régimen establecido por Porfirio Díaz que posteriormente tendría repercusiones políticas al levantarse en armas con el fin de derrocar dicho régimen.

Como una manera de proteger a los trabajadores ante las injusticias que prevalecían en los centros de trabajo, el 1 de julio de 1906 el Partido Liberal publicó su Manifiesto, él cual contiene un capítulo que consta de 13 apartados titulado “Del capital y trabajo” donde se consignan derechos a los trabajadores como son: jornada máxima de ocho horas, establecer un salario mínimo de

⁵⁴ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Op. cit., pp. 310-311.

acuerdo a la región, reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, establecer reglas para el trabajo a destajo, no emplear menores de catorce años, establecer condiciones de higiene en los centros de trabajo, otorgar indemnizaciones por accidentes de trabajo, anular las deudas actuales de los jornaleros de campo, establecer reglas para los medieros, indemnizar a los arrendatarios de viviendas en caso de que hagan mejoras en las mismas, pagar el salario en efectivo sin aplicarle multas o descuentos al mismo, así como pagarlo de manera inmediata, prohibición de las tiendas de raya, ocupar trabajadores mexicanos y sólo una minoría de extranjeros, existiendo igualdad de condiciones entre ellos, y establecer el domingo como día de descanso.

Los derechos que consagra el Manifiesto sirven de antecedente al Congreso Constituyente al redactar el artículo 123 constitucional. No obstante, lo que en realidad da la pauta a la creación del Derecho del Trabajo es el movimiento revolucionario de 1910 donde Francisco I. Madero mediante el Plan de San Luis desconoció el gobierno de Porfirio Díaz y convocó al pueblo a levantarse en armas pugnando por la reelección del gobierno, después de varios acontecimientos Díaz abandona el país. Madero es electo presidente, pero posteriormente es asesinado por órdenes de Huerta, propiciando con ello que Venustiano Carranza formulará el Plan de Guadalupe y se levantará en armas contra Huerta dando como resultado que éste abandonara el poder y quedara en manos de los revolucionarios.

Como consecuencia de lo anterior, varios estados expidieron leyes y decretos en favor de los trabajadores y como ejemplo de ello el Estado de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco en 1914 expidieron decretos; por su parte, en Jalisco se expidieron dos decretos por Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga respectivamente. El Estado de Veracruz en 1914, Yucatán en 1915 y Coahuila en 1916 crearon leyes del trabajo, las cuales establecieron

beneficios mínimos a la clase trabajadora y sirvieron como un antecedente a lo que vendría a ser posteriormente el artículo 123.

2.3 LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y SU ARTÍCULO 123

Tras el movimiento revolucionario, Venustiano Carranza convocó, por medio de decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916, a elegir representantes que formarían un Congreso Constituyente para que el primero de diciembre del mismo año se reunieran en la ciudad de Querétaro a reformar la Constitución de 1857; no obstante, en realidad se discutiría el texto de una nueva Constitución.

Ya instaurado el Congreso se inició la discusión del artículo quinto, en el que se consagró la garantía de libertad del trabajo; se propusieron adiciones que pretendían regular las condiciones de la clase trabajadora, algunos diputados se opusieron argumentando que no era correcto regular esas cuestiones en un precepto correspondiente a garantías individuales, proponiendo la creación de un título constitucional para tal efecto.

*“En la memorable sesión de 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, que originó el estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores”.*⁵⁵

El artículo 123 estableció las bases para regular las relaciones patrón-trabajador, es importante destacar que en él encontramos un antecedente de la

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta ed., Porrúa, México, 1981. p.104.

rescisión laboral; a continuación se transcribe la fracción XXII tal y como apareció originalmente:

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.⁶⁶

Con base en lo anterior, el trabajador que fuera despedido, sin causa para ello, o cuando por razones ajenas a él tuviese que separarse de su empleo tendría derecho a recibir una indemnización o a que el patrón cumpliera con el contrato; en 1962 se reformó esta fracción y quedó de la siguiente manera:

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.⁶⁷

De acuerdo con esta adición, se concede un derecho al patrón, ya que podrá de acuerdo a la ley, pagar una indemnización y liberarse con ello de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, siguiendo este lineamiento

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Pomúa. México, 1962. pp. 160-161.

⁶⁷ Idem.

varias legislaturas locales tuvieron las pautas para regular la rescisión de las relaciones laborales.

2.4 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA RESCISIÓN

A partir de 1918 algunas legislaturas de los Estados crearon sus propias leyes de carácter laboral antes de la promulgación de la primer Ley Federal del Trabajo, estos ordenamientos regulaban a la rescisión como una manera de disolver las relaciones de trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado libre y soberano de Veracruz-Llave de 1918 regulaba a la rescisión en su capítulo noveno titulado "De la terminación del contrato" y así en su artículo 95 señalaba:

Artículo 95. La terminación del contrato de trabajo da lugar a la indemnización que esta Ley impone al patrón, en los siguientes casos:

- I. Cuando el patrón despide al trabajador sin causa justificada; y
- II. Cuando el trabajador se retira del trabajo con causa justificada.⁵⁸

Observamos que de acuerdo con lo anterior no se habla en sentido estricto de rescisión, sino que se señalaban los casos en que el patrón debía otorgar una indemnización, siendo éstos, el despido y el retiro como dos maneras de disolver la relación de trabajo.

El artículo 96 del citado ordenamiento establecía las causas por las que el patrón podía despedir al trabajador justificadamente y al efecto señalaba:

Artículo 96. Solamente son causas justificadas para que el patrón pueda despedir al trabajador:

⁵⁸ Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave. Oficina tipográfica del Gobierno del Estado. Veracruz, 1918. p. 78.

- I. No prestar el trabajador el trabajo convenido, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- II. No atender el trabajador las órdenes del patrón o sus representantes, en todo lo concerniente al objeto del trabajo, a juicio de las mismas Juntas;
- III. No guardar el trabajador los secretos de fabricación del producto o productos en cuya elaboración intervenga directa o indirectamente, previa comprobación, ante las mismas Juntas, de los actos de divulgación de que se trate;
- IV. Incurrir el trabajador en responsabilidad penal, por delito cometido en el desempeño del trabajo;
- V. Infringir el trabajador, más de tres veces en un mes, el reglamento interior de la fábrica, taller o establecimiento industrial donde desempeñe su trabajo; y
- VI. Causar daño el trabajador en los intereses del patrón, por descuido o desobediencia punibles, a juicio de las Juntas de Conciliación o Arbitraje.⁵⁹

Siguiendo al precepto constitucional, se hace mención a dos situaciones por las que el patrón no podía despedir al trabajador, el artículo 97 del citado ordenamiento expresaba lo siguiente:

Artículo 97. No se reputarán en ningún caso causas justificadas para que el patrón despida al trabajador:

- I. Ingresar o haber ingresado éste en una asociación o sindicato de su gremio; y
- II. Tomar o haber tomado parte el trabajador en una huelga lícita.⁶⁰

Los artículos 98 y 99 establecían la separación del trabajador, sólo que en el último precepto, con causa justificada; los cuales textualmente señalaban:

Artículo 98. Se entiende que el trabajador se retira del trabajo, para los efectos de esta Ley, cuando falta por tres días consecutivos al desempeño de sus labores, sin previo aviso al patrón o a sus representantes.

Artículo 99. Son causas justificadas para que el trabajador se retire del trabajo:

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Ibidem, p. 79.

- I. No pagarle el patrón la retribución convenida, con absoluta sujeción al convenio y a las disposiciones de esta Ley,
- II. Maltratar al patrón o sus representantes, de palabra o de obra, al trabajador o a sus familiares, a juicio de las Juntas de Conciliación o Arbitraje;
- III. Quebrantarse la salud del trabajador por falta de condiciones higiénicas del lugar donde presta el trabajo, a juicio de las mismas Juntas;
- IV. Infringir el patrón, respecto del trabajador, más de tres veces en un mes, el reglamento interior de la fábrica, taller o establecimiento industrial donde desempeñe su trabajo;
- V. Exigir el patrón al trabajador, el desempeño de una labor diversa de la que fue objeto del contrato, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- VI. No dar el patrón al peón de campo, al peón colono, ni al doméstico, en caso de enfermedad, el medio sueldo a que tiene derecho, conforme a esta Ley.⁶¹

El artículo 100 contemplaba los derechos que tenía el trabajador cuando éste era despedido sin causa que lo motivase o cuando se separaba del trabajo por causa justificada; al efecto señalaba:

Artículo 100. Cuando el patrón despida al trabajador sin causa justificada, o éste se retire del trabajo con causa justificada, el trabajador tendrá derecho:

- I. Al exigir al patrón que cumpla con el contrato; o
- II. Exigir al patrón el pago de una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario, cuando se dé por terminado el contrato de trabajo.⁶²

Por su parte, el artículo 101 regulaba la competencia para resolver lo relativo al despido, o a la separación del trabajador por una causa imputable al patrón y de esta manera señalaba:

Artículo 101. Los conflictos y diferencias a que dé lugar la aplicación de los artículos 95 a 100, se resolverán por las Juntas Municipales de

⁶¹ Ídem.

⁶² Ibidem, p. 80.

Conciliación y por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, en su caso.⁶³

Otro ordenamiento referente con el tema a desarrollar es el Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 1918 que en su capítulo cuarto referido a la terminación de los contratos y convenios ubica al despido como una causal de terminación del contrato y así en su artículo 30 fracción VI señalaba:

**Artículo 30. El contrato de trabajo termina:
VI. Por retirar el patrono al obrero con causa justificada.⁶⁴**

El artículo 47 en su capítulo sexto titulado "Derechos y obligaciones de los patronos y obreros" del Código de Yucatán señalaba lo siguiente:

Artículo 47. El patrono que despida de sus labores a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o Liga de Resistencia, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él, malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los tratamientos provengan de dependientes, familiares o encargados suyos. Cuando el patrono despida a una obrera, estará obligado a indemnizarla con el importe de tres meses de sueldo, ya que la haya despedido con causa o sin causa justificada.⁶⁵

En este precepto se establecían los derechos que tenía el trabajador que era despedido sin causa justificada o por un motivo imputable al patrón. Cabe destacar que en caso de despedir a una obrera se le debía indemnizar sin importar que hubiera causa o no para ello.

⁶³ Ídem.

⁶⁴ Código del Trabajo del Estado de Yucatán. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán. Yucatán, diciembre de 1918. p. 6.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 8.

El artículo 48 del ordenamiento citado enumeraba las causas por las cuales el patrón podía despedir al obrero justificadamente, así como aquéllas por las que un trabajador podía dejar de prestar sus servicios. A continuación se transcribe el numeral citado:

Artículo 48. Son causas justificadas para que el patrono despida al obrero:

- I. Haber engañado el obrero al patrono, al tiempo de celebrarse el contrato, presentándole certificados falsos o referencias suplantadas o atribuyéndole maliciosamente capacidad, aptitud o facultades de que en realidad carece;
- II. Incurrir el obrero en faltas de probidad, vías de hecho, injurias o malos tratamientos en contra del patrono, sus ascendientes, esposa e hijos, o contra sus jefes o compañeros de trabajo;
- III. Causar el obrero deliberadamente perjuicios materiales durante el cumplimiento del trabajo o con ocasión de él, en los edificios, obra, maquinaria, instrumentos de trabajo, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- IV. Comprometer el obrero por su imprudencia o descuido graves, la seguridad del taller o establecimiento, o de las personas que allí se encuentren, y
- V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

Artículo 49. Además de los casos previstos en el artículo 47 tiene derecho el obrero a retirarse del servicio antes del vencimiento del contrato y a ser indemnizado por el patrono con el importe de tres meses de salario, cuando ocurriesen las causas siguientes:

- I. Por vías de hecho, o injurias de que sea víctima el obrero, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, por parte del patrono, de sus familiares, dependientes o encargados;
- II. Causar el patrono deliberadamente al obrero, perjuicios materiales durante el cumplimiento del contrato o con ocasión de él en objetos pertenecientes al obrero o que estén a su cuidado;
- III. El peligro que por actos o sugerencias del patrono corra la moralidad del obrero, y obrera o de los miembros de su familia que concurren al lugar en que se presta el trabajo o que vivan en él, y
- IV. El peligro serio de la seguridad o de la salud del obrero y la falta de condiciones higiénicas en el taller o lugar del trabajo, cuando unas u otras no dependan directamente de la naturaleza del trabajo convenido; debiendo dar cuenta en este caso a la Junta de

Conciliación del Municipio donde trabaje, para que se remedie el mal apuntado.⁶⁶

Por otro lado, la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 1923 hace mención, en su capítulo XV, a la rescisión; en lo referente a su redacción es muy similar a la de la Ley del Trabajo del Estado libre y soberano de Veracruz-Llave de 1918, pero contiene algunas diferencias, ya que cuando un trabajador era despedido sin causa justificada o éste se separaba con causa para ello, sólo tenía derecho a que se le pagara la indemnización de tres meses concluyendo con ello el contrato de trabajo.

Una aportación de la Ley del Estado de Jalisco fue la de dar un término para el pago de la indemnización, y así tenemos que el artículo 197 señalaba:

Artículo 197. Cuando la Junta falle que es de destituirse al obrero, o este se retire del servicio, la liquidación y pago de los salarios se hará el mismo día de la separación o a más tardar al siguiente.⁶⁷

Además de contener una lista sobre las causales por las que se podía retirar el trabajador de su puesto se enumeraron causales por las cuales éste podía rescindir el contrato; igualmente en lo que respecta al despido por parte del patrón, así lo mencionaban los artículos 198 y 199.

Artículo 198. Las obligaciones procedentes de los contratos individuales de trabajo, podrán rescindirse, a instancia de los trabajadores, en los casos siguientes:

- I. Si los patronos exigieren a los trabajadores un trabajo para el que no hubieren sido contratados, o les encomendare alguno incompatible con su estado, fuerzas y condición en los casos del artículo sexto o, de distinto género que los que forman el objeto de la explotación, comercio o industria;**

⁶⁶ Ibidem, pp. 8-9.

⁶⁷ Ley del Trabajo del Estado de Jalisco. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco. Tomo XCV. Núm. 22. Guadalajara, 21 de agosto de 1923. p. 281.

- II. Si el patrón dejare de pagar el salario estipulado en el tiempo, forma y condiciones que determine el contrato, o la Ley,
- III. Si el patrón dejare de cumplir con las obligaciones que les impone el artículo 16 en las fracciones I, II, III y VIII sin perjuicio de las sanciones penales de esta Ley;
- IV. Si los patronos quisieren obligar a sus trabajadores a prestar sus servicios por un tiempo mayor del señalado como jornada legal o suprimieren o acortaren los períodos de descanso;
- V. Si se obligare a los trabajadores a trasladarse a lugares distintos de los señalados en el contrato de trabajo, o a trabajar a una distancia mayor de cuatro kilómetros de su residencia;
- VI. En los casos de los artículos 9 y 11 que se refieren a los trabajadores menores de edad y a las mujeres y en el del 37 que designa los días de descanso obligatorio;
- VII. Si los patronos rehusaren hacer anticipos a los trabajadores en los casos del artículo 16 de esta ley.

Artículo 199. A instancia de los patronos se rescindirán los contratos en los casos siguientes:

- I. Si en los casos de peligro inminente o de siniestro, se rehusaren a prestar sus servicios dentro del tiempo señalado para jornada legal, en horas extraordinarias, siempre que estos servicios no pongan en peligro la vida de los trabajadores;
- II. Si en el trabajo hicieren los trabajadores uso indebido de los instrumentos y útiles, causando por su extravío o deterioro, perjuicios considerables que afecten a la producción;
- III. Por las que se especifican en el artículo 193.⁶⁸

Cabe señalar que el artículo 199 remite al 193 equiparando las causales de rescisión de los contratos con las señaladas para despedir al trabajador justificadamente. Es importante destacar que el artículo 201 protegía de cierta manera los derechos del patrón al expresar lo siguiente:

Artículo 201. En todos los casos anteriores, quedan a salvo los derechos del contratante en cuyo perjuicio hayan dejado de cumplirse las estipulaciones del contrato, y con lo prevenido por esta ley, para exigir los daños y perjuicios por responsabilidad civil.⁶⁹

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ Idem.

En la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 1928 se consideraban algunas causas de terminación del contrato expresadas en el artículo 45:

Artículo 45. El contrato de trabajo termina:

- IX. Por el retiro voluntario del obrero con causa justificada;**
- X. Por separar el patrón al obrero con causa justificada también;**
- XIV. Por rescisión, la que tendrá lugar en los casos que prevea el contrato y los que esta Ley señale.⁷⁰**

Cabe señalar que se enumeran las causales que dan lugar a la rescisión, bien fuera el retiro del trabajador o el despido del mismo, ambos con causa justificada; siendo su reglamentación similar a lo señalado por las leyes anteriores. Se transcribe lo relativo a las causas que dan motivo a la rescisión:

Artículo 46. Ha lugar a la rescisión:

- I. Cuando alguno de los contratantes no cumpla con el contrato respectivo, ejecute actos que le estén prohibidos por esta ley o deje de ejercitar los que la misma manda; sufriendo los daños y perjuicios del caso la parte que dé lugar a la rescisión y quedando expeditos sus derechos a la contraria para sus reclamaciones;**
- II. Cuando el patrono despida al trabajador por el hecho de haber ingresado a éste a una asociación o sindicato o haber tomado parte activa en alguna huelga que se haya declarado lícita;**
- III. Cuando con violación de esta Ley o del contrato respectivo no se paguen los sueldos convenidos al trabajador, teniendo que separarse del trabajo por esta circunstancia;**
- IV. Cuando se exija un trabajo distinto al convenido;**
- V. Cuando el trabajador o sus familiares recibieren malos tratamientos del patrón, sus representantes o allegados que obren en tal sentido con la tolerancia de él.⁷¹**

El artículo 47 señalaba los derechos que tenía el trabajador cuando procedía la rescisión y éstos eran:

⁷⁰ Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Aguascalientes. Tomo V. Núm. 12. Aguascalientes, 18 de marzo de 1928. p. 4.

⁷¹ Idem.

Artículo 47. En los casos que señala el artículo anterior, el trabajador podrá optar por exigir el exacto cumplimiento del contrato o demandar una indemnización en efectivo que equivalga al importe de tres meses de salario.⁷²

Observamos que la rescisión era regulada como una causa de terminación del contrato; es decir, no se establecía la diferencia entre ambas, sólo se hacía mención a que en el caso del despido o el retiro se tenía derecho a la indemnización o al cumplimiento del contrato. Los ordenamientos anteriores hacían la distinción entre despido y retiro, sólo que en los dos últimos ya se hablaba en específico de la rescisión; no obstante, se mencionaban causales de rescisión, despido y retiro que invariablemente originaban las mismas consecuencias, siendo innecesario hacer dicha clasificación, ya que bastaría con enumerar las causas que originan un despido y a su vez, una separación justificada del trabajador.

2.4.1 LA RESCISIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 18 de agosto de 1931 se federalizó la legislación del trabajo y en lo referente a la figura de la rescisión ésta se reguló en el capítulo XII que se denominaba "De la rescisión de los contratos de trabajo" donde se establecía lo siguiente:

Artículo 121. El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

- I. Por engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado al tiempo de celebrarse el contrato, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;**
- II. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injuria o malos**

⁷² *Ibidem*, p. 5.

- tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o de los jefes de la oficina, del taller o la negociación;
- III. Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
 - IV. Por cometer el trabajador fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o jefes de taller, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;
 - V. Por ocasionar el trabajador intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - VI. Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
 - VII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.
 - VIII. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
 - IX. Por comprometer el trabajador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación de las personas que allí se encuentren;
 - X. Por tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
 - XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado,
 - XII. Por negarse el trabajador de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - XIII. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;
 - XIV. Por la falta de cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, motivada por prisión efecto de sentencia ejecutoriada.
 - XV. Por la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los términos previstos en la fracción IX del artículo 116.
 - XVI. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.⁷³

⁷³ Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera ed., Anuarios Faser de México. México, 1931. p. 24.

En este precepto se mencionan las conductas en las que podía incurrir el trabajador dando como resultado que el patrón pudiera rescindir el contrato de trabajo.

Artículo 122. El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que se termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.

En caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales de acuerdo con lo que dispone el artículo 542 el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.⁷⁴

En este numeral se establecía que al invocar una causal de rescisión el patrón no incurriría en responsabilidad. El trabajador en caso de despido injustificado tenía derecho al pago de los salarios vencidos. La Ley otorgaba un plazo a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que dictara el laudo, el cual podía prorrogarse, en el entendido de que el trabajador recibiría los salarios de los días adicionales al término legal para dictar la resolución.

El artículo 123 numeraba una lista de conductas en las que podía incurrir el patrón originando con ello el retiro voluntario del trabajador concluyendo así la relación de trabajo y de esta manera se transcribe el citado numeral:

Artículo 123. El trabajador podrá rescindir el contrato:

- I. Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;**

⁷⁴ Ibídem, p. 25.

- II. Por engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal que le hubiere propuesto el trabajo, al tiempo de celebrarse el contrato, respecto a las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- III. Por incurrir el patrón, sus familiares o dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él, y dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, Injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- IV. Por incurrir el patrón, sus familiares, obreros o dependientes autorizados o tolerados por él y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior; si son de tal manera graves, que hagan imposible el cumplimiento del contrato de trabajo;
- V. Por sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VI. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen;
- VII. Por comprometer el patrón, con su Imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que allí se encuentren;
- VIII. Por reducir el patrón el salario al trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y
- IX. Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.⁷⁵

De acuerdo con la Ley citada, cuando un trabajador optaba por dejar de prestar sus servicios invocando una causa imputable al patrón tenía derecho a que se le otorgara una indemnización, situación que era regulada por el artículo 124:

Artículo 124. Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, el trabajador podrá separarse de su trabajo y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario, sin

⁷⁵ Idem.

perjuicio de cualquiera otra prestación que se derive de su contrato o de la ley.⁷⁶

Cuando un trabajador decidía separarse de su trabajo por una causa ajena a las expuestas como causas de rescisión imputables al patrón se hacía responsable civilmente por el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del propio contrato y de esta manera era regulado en el artículo 125 que al efecto señalaba:

Artículo 125. El trabajador que se separe por causa diferente a las enumeradas en el artículo 123, quedará sujeto a la correspondiente responsabilidad civil.⁷⁷

El trabajador en ningún momento puede ser coaccionado para seguir prestando sus servicios y por lo tanto, sólo es responsable civilmente por el incumplimiento a las normas de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se contemplan algunas cuestiones como es el caso del aviso que debe entregar el patrón al trabajador en el caso del despido; tampoco la indemnización o la reinstalación como derechos del trabajador que fuese despedido injustificadamente.

Independientemente de lo expuesto anteriormente, observamos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 regulaba de manera muy similar a la de 1970 la figura de la rescisión, sólo que en la vigente ley se le otorgan más derechos a la clase trabajadora.

⁷⁶ Ídem.

⁷⁷ Ídem.

2.5 ANTECEDENTES DE LA RESCISIÓN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS

El antecedente de la rescisión en los Contratos Colectivos de Trabajo de Petróleos Mexicanos lo encontramos en el contrato de 1942, siendo el primero que se celebró y en el cual la rescisión era regulada en su capítulo quinto titulado "Reducciones, renunciaciones e indemnizaciones correspondientes".

Con relación al retiro, el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 1942 señalaba en su cláusula 28 lo siguiente:

Cláusula 28. Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, sin que tenga que exponer motivos relevándose al Patrón de pagar cualquier indemnización, obligándose éste a efectuar la liquidación correspondiente dentro de un plazo de diez días, contados de la fecha, en que el trabajador presente su renuncia, pudiendo éste continuar en el servicio hasta el día en que se le liquide dentro del plazo fijado.

Cuando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón se obliga a indemnizarlo con los noventa días de salarios a que se refiere el artículo 124 de la misma Ley, más las prestaciones económicas que se deriven del presente Contrato.⁷⁸

Es importante destacar que la renuncia no es objeto del presente análisis, por lo tanto sólo el segundo párrafo del artículo mencionado se refiere a la figura en estudio. Observamos que el contrato remitía a la Ley Federal del Trabajo cuando era el trabajador el que podía rescindir la relación de trabajo para que encuadrara la conducta del patrón en alguna de las causales enunciadas en la misma. Por otra parte, el patrón tenía la obligación de indemnizarlo con noventa días de salario.

⁷⁸ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 1942. p. 31.

La figura del despido no es regulada de manera específica por el citado ordenamiento; no obstante, se menciona en éste un procedimiento que se aplicaba a los trabajadores que incurrieran en alguna conducta derivada del incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales. La investigación tenía por objeto determinar si el trabajador debía ser separado o no de su puesto. Con base en lo anterior la cláusula 29 regulaba lo siguiente:

Cláusula 29. Los trabajadores no podrán ser separados por la Administración sin que previamente se haya practicado la investigación correspondiente, en la que tendrán intervención el trabajador afectado y el representante del Sindicato quienes aportarán los datos que a sus intereses convengan; dicha investigación deberá efectuarse dentro de un término improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el Patrón notifique al Sindicato que deberá efectuarse aquélla; si no hubiere acuerdo entre las partes, la Administración podrá proceder en la forma que lo estime conveniente, quedando a salvo los derechos del trabajador para hacerlos valer como corresponda. Mientras se practica la investigación citada, la Administración podrá suspender al trabajador en sus labores sin interrumpirle el pago de su salario. La Administración no estará obligada a admitir el reingreso del trabajador que haya sido separado por las causas que se enumerarán en el contrato y que hayan afectado a la Industria. Cuando proceda la separación del trabajador y la Administración no quiera optar por ese extremo, podrá, en su lugar aplicar un correctivo disciplinario.⁷⁹

Cuando un trabajador era separado de su empleo sin causa que lo justificara tenía la opción de ser reinstalado y al efecto la cláusula 30 del Contrato Colectivo de 1942 expresaba:

Cláusula 30. En todos los casos en que la Administración sea condenada a reinstalar a un trabajador no podrá librarse de su obligación entregando el importe de las indemnizaciones correspondientes, sino que precisamente cumplirá con la reinstalación si así lo pide el trabajador.⁸⁰

⁷⁹ Ibidem, p. 32.

⁸⁰ Idem.

El derecho a la reinstalación aparece en dicho ordenamiento antes que en la Ley Federal del Trabajo; ya que éste derecho aparece hasta las reformas de 1962. Con relación a lo anterior, el Patrón no puede eludir su obligación de reinstalar al trabajador, una vez que éste lo exija y así lo determine la Administración.

De acuerdo con el contrato de 1942, una vez que el trabajador era despedido injustificadamente y no optaba por la reinstalación, sino por la indemnización, ésta debía efectuarse en los términos de la cláusula 31 que al respecto establecía:

Cláusula 31. Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica correspondiente en vez de la reinstalación en el trabajo, el Patrón estará obligado a pagarle tres meses de salario más veinte días por cada año de servicios prestados y las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato; en la inteligencia de que mientras esa indemnización no le fuere pagada seguirá percibiendo el salario que corresponda al último puesto que haya desempeñado de planta.⁸¹

El contrato de 1942 regulaba el despido injustificado de los trabajadores transitorios; es decir, aquéllos que prestaban sus servicios durante determinado tiempo, ya sea para la realización de una obra o por cierto tiempo, así la cláusula 33 expresaba:

Cláusula 33. En caso de despedirse injustificadamente a trabajadores transitorios antes del vencimiento de su contrato, si fueron contratados por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra, si fueron contratados para obra determinada, el Patrón les cubrirá el sueldo o jornal ordinario que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso.⁸²

⁸¹ Ídem.

⁸² Ibidem, p. 33.

Por otro lado, el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 1977 con relación al retiro señalaba en su último párrafo de la cláusula 25 lo siguiente:

Cuando el trabajador se separe por alguna de las causas señaladas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón se obliga a indemnizarlo de conformidad con lo que establece la cláusula 23 de este contrato, así como a pagarle las prestaciones económicas que se deriven del mismo.⁸³

Observamos que al igual que en el contrato de 1942 se remitía a la Ley Federal del Trabajo para el caso de adecuar la conducta a alguna de las causas por las que se podía separar el trabajador sin incurrir en responsabilidad. Este precepto remite a otra cláusula para efectos de la indemnización, ya que no se repara el daño de acuerdo a lo señalado en la ley, de esta manera la cláusula 23 establecía:

En los casos de reajuste, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador reajustado cuatro meses de salario ordinario y el importe de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días y por fracciones menores de seis meses pagará diez días. Además le pagará una prima de antigüedad, consistente en quince días de salario ordinario por cada año de servicios, en el entendido de que por fracciones mayores de seis meses se pagará quince días y por fracciones menores de seis meses siete y medio días.⁸⁴

Al igual que en el contrato de 1942, en el de 1977 no se hacía mención al despido, pero se señalaba que no se podía rescindir la relación de trabajo si no se realizaba una investigación que comprobara la conducta en que había incurrido el trabajador.

⁸³ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 1977. p. 57.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 56.

Es importante señalar que el procedimiento sufrió varias modificaciones no sólo de redacción, se suprime el término de 10 días para practicarse la investigación; ya que en el Contrato de 1977 se hablaba de tres semanas para llevarse a cabo dicha investigación, además se estableció un plazo en el que se debía citar al sindicato y al trabajador, se podía dar otra cita en caso de que no concurrieran, si en el segundo caso tampoco concurrían, el patrón podía proceder como conviniera a su derecho, otra modificación era el requerir a la persona que originó el reporte. Se estableció como una opción el llegar a un acuerdo y en caso de no llegar a ello se debía aplicar la sanción que correspondiera de acuerdo a lo determinado en la investigación y así lo tendría que dar a conocer al sindicato como lo expresaba la cláusula 26:

Cláusula 26. El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna, ni a rescindir el contrato a los trabajadores sin que previamente se hayan investigado y comprobado las faltas que se le imputen. La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con el o los trabajadores afectados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa. Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o a los trabajadores afectados, para que concurran en horas hábiles, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendieran investigar y que den origen a la investigación. Si por no concurrir el representante del sindicato, no fuera posible realizar la investigación en el día y hora fijados, se libraré una segunda y última cita, con la misma anticipación. Si en la segunda fecha que se fije para la práctica de la investigación, dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores afectados, el patrón podrá proceder en la forma que lo estime conveniente y los afectados quedarán en libertad de ejercitar sus derechos conforme a la cláusula 2 de este contrato y la Ley.

Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato.

Terminada la investigación, previo análisis conjunto de los resultados, por el patrón y por el sindicato, se procurará llegar a un acuerdo que resuelva la cuestión y, si no existiere dicho acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que él considere pertinente.

Invariablemente el patrón comunicará a la parte sindical, con 3 -tres- días hábiles de anticipación, su decisión de aplicar una sanción o

rescindir el contrato del trabajador e informará al propio sindicato sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que se apoya.

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho conforme a este contrato. La investigación deberá hacerse en un término improrrogable hasta de tres semanas contadas a partir de la fecha en que sea conocida la falta.

Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.⁸⁵

Con relación a la reinstalación, sólo se realizó una adición a lo expresado en 1942 en razón del pago de los salarios caídos y señaló lo siguiente:

Cláusula 27. En todos los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador, no podrá eludir esta obligación entregándole el importe de las indemnizaciones correspondientes; sino que precisamente cumplirá con la reinstalación, si así lo pide el trabajador. En este caso, si existe condena a pago de salarios caídos, la institución pagará un 60% -sesenta por ciento- más el importe de éstos.⁸⁶

Al trabajador que era despedido injustificadamente se le otorgaba una cantidad mayor a la señalada en 1942, ya que la indemnización consistía en cuatro meses de salario ordinario incrementándose con un 50%. Asimismo se reguló lo referente al pago de la prima de antigüedad y de esta manera observamos que la cláusula 28 señalaba:

Cláusula 28. Cuando el trabajador sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica correspondiente, en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de 4 meses de salario ordinario, más veinte días de salario ordinario, por cada año de servicios prestados, o fracciones mayores de 6 meses; o diez días, si la fracción fuere menor de 6 meses, incrementándose dicha indemnización con un 50% -cincuenta por ciento-, en el entendido de que mientras esa indemnización no le fuere pagada,

⁸⁵ Ibidem, pp. 57-58.

⁸⁶ Ibidem, p. 58.

seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto de planta que haya desempeñado

Asimismo recibirá el trabajador las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato y la prima de antigüedad que pudiera corresponderle en el caso de que haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos, consistente en quince días de salario ordinario por cada año laborado, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses recibirá quince días y por fracciones menores de seis meses, siete y medio días.⁸⁷

En 1977 encontramos una cláusula referente al pago de las prestaciones económicas que debía pagar el patrón al rescindir el contrato de trabajo y al efecto expresaba:

Cláusula 29. En los casos de rescisión de los contratos de trabajo de conformidad con la Ley, con este contrato o por resolución de las autoridades, el patrón pagará a los trabajadores separados, la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato.⁸⁸

De igual manera que en 1942 se contemplo el despido injustificado de los trabajadores transitorios y sólo se añadió que recibirían el pago proporcional de las prestaciones económicas correspondientes al tiempo laborado.

Por último, analizaremos el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos de 2001, en lo referente al retiro del trabajador se regulo de la misma manera que en el contrato de 1977, salvo que la indemnización constaba de cinco meses de salario ordinario.

Al igual que en los contratos anteriores se reglamentó el procedimiento de investigación, el cual tiene algunas modificaciones en cuanto a la redacción y en contenido sólo se estableció el plazo de 48 horas para iniciar la investigación cuando no concurre el representante sindical; además se le otorgó

⁸⁷ Ibidem, p. 59.

⁸⁸ Idem.

un mes al patrón para la práctica de la investigación, así como la notificación de la sanción resultante.

Con relación a la reinstalación la cláusula 25 nos remitía a la Ley Federal del Trabajo para verificar las hipótesis por las que el patrón podía liberarse de la obligación de reinstalar a un trabajador una vez que era condenado a ello; en el entendido de que debía pagar una indemnización que de acuerdo con la cláusula 21 era la misma que se pagaba cuando el trabajador se separaba de su empleo por una causa imputable al patrón. Con fundamento en lo anterior señalaba lo siguiente:

Cláusula 25. En los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador sindicalizado de planta, sólo podrá eximirse de esta obligación, en las hipótesis previstas en la Ley Federal del Trabajo, mediante el pago de la indemnización establecida en la Cláusula 21 de este contrato, incrementada con un 30% -treinta por ciento-.⁸⁹

Con respecto a la indemnización que debía recibir el trabajador despedido injustificadamente, se incrementó con relación al contrato de 1977, ya que en éste se debe otorgar una indemnización de cinco meses de salario ordinario, por lo demás la cláusula tiene una idéntica redacción salvo un último párrafo que se le agregó a la cláusula 25 del citado ordenamiento, la cual expresaba:

Para este exclusivo caso, al salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se le incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica y gas.⁹⁰

En lo referente a las prestaciones económicas y al despido injustificado de los trabajadores transitorios se siguió la misma redacción que en el contrato

⁸⁹ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 2001. pp. 27-28.

⁹⁰ Ibidem, p. 28.

de 1977, salvo que se les otorgaba a los trabajadores transitorios servicios médicos integrales.

De acuerdo con lo anterior, observamos que desde el primer contrato, es decir el de 1942, se reguló la figura de la rescisión incrementándose los beneficios para los trabajadores en los subsecuentes contratos colectivos de trabajo. No obstante, se remite al ordenamiento laboral para encuadrar las causales cuando el trabajador desea separarse de su trabajo, de igual manera se deben verificar las hipótesis por las que el patrón se puede negar a reinstalar a un trabajador. Cabe aclarar que es de gran importancia el procedimiento previo a la separación de un trabajador, ya que le permite a éste defenderse de las faltas que se le imputan logrando con ello conservar su empleo.

Dichos ordenamientos toman como base lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo establecen mayores prestaciones que las consignadas en la norma laboral.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la figura de la rescisión tiene un origen meramente civil, ya que la encontramos regulada en varias legislaciones civiles anteriores a la creación del Derecho del Trabajo. No obstante, es importante señalar que el artículo 123 dio las pautas para adecuarla a la materia laboral y así la encontramos reglamentada por varios Estados antes de 1931.

CAPÍTULO 3

REGLAMENTACIÓN DE LA RESCISIÓN LABORAL

En este apartado estudiaremos la figura de la rescisión en nuestro ordenamiento laboral, su regulación, las causas que le dan surgimiento; esto es, el incumplimiento de las obligaciones laborales originado por alguno de los sujetos de la relación de trabajo que da como resultado la conformación del retiro o el despido; asimismo, analizaremos las consecuencias y formalidades que son requeridas para su configuración, en el entendido, de que el principal objetivo de esta figura es disolver el vínculo jurídico existente entre patrón y trabajador sin incurrir en responsabilidad.

3.1 LA RESCISIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La rescisión es regulada en la Ley Federal del Trabajo como una manera de concluir la relación laboral, siendo importante destacar que la facultad de extinguirla es concedida tanto al trabajador como al patrón, con la precisión de que en ambos casos, se debe acreditar la causa por la que se disuelve dicho vínculo.

Cabe transcribir el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo:

El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

El presupuesto básico sobre el que opera la rescisión es el incumplimiento de las obligaciones, ya sea originado por el patrón o por el

trabajador, en el entendido de que en cualquier momento de la relación laboral puede surgir una causa legal que dé como resultado la rescisión de la misma.

La persona que sufre el incumplimiento puede optar por disolver el vínculo o continuar con éste, ya que es una decisión unilateral; las causas por las que se puede disolver la relación de trabajo se encuentran expresamente señaladas en los artículos 47 y 51 de nuestro ordenamiento laboral que conllevan a un despido o a un retiro respectivamente, esto de acuerdo al sujeto que origine el incumplimiento en las obligaciones adquiridas y bajo la consideración de que sus consecuencias son diversas en cada caso.

3.2 DESPIDO

En toda relación de trabajo los sujetos pertenecientes a ésta tienen derechos y deberes recíprocos; en caso de que el trabajador incumpla con sus obligaciones permite que el patrón disuelva el vínculo laboral sin incurrir en responsabilidad.

El patrón de manera unilateral puede dar por concluida la relación de trabajo mediante la figura del despido, situación que se encuentra prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; en el mismo ordenamiento se encuentran trabajos denominados especiales que expresan otras causas que motivan el despido.

El despido se encuentra condicionado a la imputabilidad del trabajador en conductas ilícitas, laboralmente hablando; además se debe cubrir la formalidad impuesta al patrón en el supuesto de que se configure una causa legal consistente en dar aviso por escrito de las causas del despido.

El patrón tiene el término de un mes para disolver la relación de trabajo, esto de acuerdo con la fracción primera del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, este plazo empieza a contar a partir de la fecha en que el patrón tiene conocimiento de la causa en que ha incurrido el trabajador.

Por otra parte, podemos mencionar que la norma laboral otorga un beneficio a favor del trabajador que tiene una antigüedad de veinte años o mayor a ésta, ya que con el fin de garantizar su permanencia en el empleo, limita al patrón en el ejercicio de su derecho a rescindir la relación de trabajo, pues condiciona el despido a que la conducta sea particularmente grave o que ésta haga imposible su continuación; no obstante, el patrón puede sancionar al trabajador o despedirlo si la conducta se vuelve reiterada, lo anterior tiene su fundamento en el siguiente precepto:

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

La consecuencia principal del despido es separar al trabajador de su empleo cuando éste cometa un incumplimiento grave y aquél se adecue a lo señalado en la ley o en su caso, sea considerado de igual gravedad por la Junta de Conciliación y Arbitraje. La relación de trabajo no concluye hasta que la autoridad determine que el despido se funda en una causa legal, ya que de lo contrario, el trabajador puede pedir que se cumpla con el contrato y así continuar la relación existente entre él y su patrón por tratarse de un despido injustificado.

3.2.1 CAUSAS LEGALES DEL DESPIDO

El patrón puede rescindir la relación de trabajo, siempre que la conducta del trabajador tenga una adecuación a los supuestos que enuncia nuestra legislación laboral; concretamente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que a continuación se transcribe para su análisis:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. **Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;**

La característica principal sobre la que opera esta fracción es el engaño que puede cometer el trabajador o el sindicato, con el fin de obtener el trabajo; esto a través de recomendaciones donde se le atribuyan cualidades inexistentes para el desempeño del trabajo, de igual manera puede presentar documentos que carezcan de validez.

Engañar se entiende como: *"Inducir a otro a creer y tener por cierto lo que no lo es, valiéndose de palabras o de obras aparentes y fingidas"*.⁹¹ Si no media engaño para la obtención del empleo no se podrá configurar el despido, así lo señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente jurisprudencia:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: Séptima Época

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 9 Sexta Parte

⁹¹ DAVALOS, José. Tópicos Laborales, segunda ed., Porrúa. México, 1998. p. 80.

Tesis:

Página: 41

Rubro

RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, IMPROCEDENCIA DE LA, POR INEXISTENCIA DE ENGAÑO DEL TRABAJADOR O EL SINDICATO.

Texto

El artículo 122, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo cuando lo engañe el trabajador o, en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Ahora bien, aún cuando en el juicio se demuestre que el trabajador incurrió repetidamente en errores al desempeñar su trabajo, y que no está capacitado para desarrollarlo, si no se justifican los presupuestos fundamentales del precepto enunciado, o sea, el engaño del patrón por parte del trabajador o del Sindicato que lo propuso, debe estimarse que el despido es injustificado y que, por ende, el laudo absolutorio de la parte patronal es violatorio de garantías individuales. TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Precedentes

Amparo directo 31/69, Laboral. Víctor Cabrera Portillo. 4 de septiembre de 1969. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Carrillo Ocampo.⁹²

Cuando el trabajador empieza a prestar sus servicios, el patrón debe percatarse si es o no idóneo para el desarrollo del trabajo contratado, ya que en caso de no ser apto para ello, éste cuenta con un término de 30 días para disolver el vínculo, contados a partir de la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios.

Una vez que ha concluido el plazo establecido por la ley, el patrón no podrá despedir al trabajador invocando esta causal, ya que se considera que éste se encuentra conforme con los servicios prestados y ha decidido conservar al trabajador.

⁹² http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:00.

El principal factor es que no medie falsedad para la obtención del puesto, debiendo existir una congruencia entre las capacidades señaladas por el trabajador o las estipuladas en los documentos o escritos referentes a sus aptitudes, y lo desempeñado por éste en el empleo.

- II. **Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;**

El servicio que presta el trabajador debe ser personal y subordinado, entendiéndose con lo anterior que existe una cierta jerarquía en dicha relación y por lo tanto, debe haber un respeto mutuo entre las partes, y cuando éste no existe o se ve alterado se hace insostenible el vínculo de trabajo. La idea principal de este supuesto legal recae en el indebido comportamiento que puede observar el trabajador originando la ruptura de la relación.

*“Obrar con falta de probidad u honradez en el marco de las relaciones laborales, significa que alguno de los actores del proceso productivo no se conduce con hombría de bien, con integridad, con rectitud de ánimo, es decir, que incumple gravemente aquello a lo que está obligado, dejando de hacerlo o realizándolo deficientemente”.*⁹³ La mayoría de los tratadistas considera como sinónimos la probidad y la honradez; de cualquier manera es a las autoridades laborales a las que les corresponde determinar si la conducta del trabajador carece de probidad u honradez.

El Doctor Miguel Borrell señala: *“Los actos de violencia de los trabajadores como integradores de la causal de despido, pueden ser tanto físicos como morales, es decir, cuando existe una agresión directa empleando*

⁹³ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 80.

la fuerza y, en el segundo supuesto, expresen o anuncien amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o el patrimonio".⁹⁴ Con fundamento en lo anterior, destacamos que la conducta no sólo se refiere a agresiones físicas, sino que se puede configurar con la intimidación o provocaciones de las que puede ser objeto cualquiera de los sujetos pasivos que marca el precepto.

Por otra parte, podemos decir que los amagos pueden ser considerados como la intención de causar un mal que sirve para presumir que posteriormente se puede dar un acto violento. Son definidos de la siguiente manera: "*Son ademanes de causar daño, manifestaciones intencionales de causar daño próximo*".⁹⁵

Vocablo distinto es la injuria, con ésta el trabajador busca causar una ofensa y es considerada como: "*Toda expresión proferida o toda acción ejecutada por el trabajador para manifestar desprecio al patrón, familiares, personal directivo o administrativo de la empresa*".⁹⁶

Otro supuesto que establece la fracción en comento, en el que puede incurrir el trabajador son los malos tratos, mismos que son entendidos como "*la agresión verbal, ofensiva y excesiva o en vías de hecho en contra del patrón, familiares, personal directivo o administrativo*".⁹⁷

Se insiste en que el patrón siempre que se vea afectado por la realización de las conductas antes mencionadas podrá despedir al trabajador; asimismo, si son sujetos pasivos de dichas conductas sus familiares, el personal

⁹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., p. 324.

⁹⁵ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 2001. p. 235.

⁹⁶ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Op. cit., p. 144.

⁹⁷ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. La Rescisión en materia Laboral. PAC. México, 1993. p. 25.

administrativo o el personal directivo del centro de trabajo, ya que también operará la rescisión de la relación de trabajo.

No obstante lo anterior, cuando el trabajador comete alguna de las conductas mencionadas para defenderse de una agresión o actúa ante una provocación no puede ser despedido, ya que el trabajador al igual que el patrón debe ser respetado y por tanto, sólo se podrá invocar esta causal cuando el trabajador actúe sin razón o motivo aparente.

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

Para que opere el despido con fundamento en este supuesto, es necesario que el trabajador cometa alguna de las conductas señaladas en la fracción anterior, siendo necesario que el sujeto pasivo sea otro trabajador del lugar donde se prestan los servicios.

La falta de probidad u honradez, los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra otro trabajador se deben cometer en el lugar donde se labora, pero no basta con que se lleven a cabo, ya que el ordenamiento laboral exige que para que opere dicha causal es necesario que el resultado de realizar alguna de las conductas sea la alteración del orden que debe imperar en todo centro de trabajo, ya que con esto se ve afectado el buen funcionamiento de la empresa o establecimiento.

Se entiende por alterar la disciplina: "*Perturbar, trastornar o inquietar las labores y a los trabajadores en un centro de trabajo*".⁹⁸ Es obligación de los

⁹⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Op. cit., p. 146.

trabajadores observar buenas costumbres durante el servicio y por tanto, se rescinde la relación cuando con motivo de su conducta sucede lo contrario.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

A diferencia de la fracción segunda, en este supuesto se requiere que la conducta sea realizada fuera del servicio, ya que las conductas que conllevan al despido y los sujetos de dichos actos son los mismos.

La característica, en esta causal, es la calificación de gravedad que deben contener los actos cometidos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo; resultando como consecuencia de la misma insostenible la continuación del vínculo laboral.

La relación que existe entre patrón y trabajador debe basarse en el respeto recíproco; independientemente de que se encuentre laborando o no, el trabajador en este último caso, debe actuar correctamente y no por el hecho de no encontrarse en el desempeño de sus funciones puede dirigirse al patrón con insultos o actos que carezcan de probidad.

La norma no señala cuales conductas son consideradas graves y en este caso, corresponde a las autoridades jurisdiccionales analizar cada caso en concreto determinando si la falta ejecutada por el trabajador hace inadmisibles la continuación de la prestación del servicio, ya que debido al trato entre los sujetos involucrados puede resultar complicado el desarrollo normal de la relación.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo

de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

Para que la conducta se adecúe a la causal transcrita es necesario que el trabajador proceda de manera intencional; es decir, éste tiene que tener la voluntad de causar un daño en los objetos que se relacionan con el trabajo. Cabe destacar que no sólo se contemplan los instrumentos relacionados con el servicio que desempeña el trabajador, sino que en el supuesto se extiende la posibilidad a todo bien relacionado con el trabajo.

El vocablo "perjuicio" es entendido como un sinónimo de daño; no obstante, en materia civil existe una diferencia entre éstos, ya que por daño se entiende una pérdida o menoscabo en el patrimonio y por perjuicio la privación de obtener una ganancia lícita.

La intencionalidad es la característica fundamental para que opere esta causal independientemente del grado de daño causado, él cual deberá expresarse materialmente en las instalaciones o en los objetos de trabajo perjudicando con ello al patrón.

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

Una de las obligaciones del trabajador es conservar en buen estado los instrumentos o útiles que le son proporcionados con motivo de las actividades que deberá desempeñar; razón por la cual el factor básico para despedirlo es que se cause un daño grave en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo debido a un actuar negligente de aquél, ya que con fundamento en este supuesto no sólo la intención de causar un perjuicio justifica el despido.

El Diccionario de la Real Academia Española define a la negligencia de la siguiente manera: *"Descuido, omisión, falta de aplicación"*.⁹⁹ Así podemos entender que la conducta del trabajador carece de cuidado en lo referente a su proceder en las instalaciones o con los instrumentos de trabajo.

El descuido por parte del trabajador deberá ser la única causa que produzca el daño; además la norma laboral condiciona a que el resultado que se produzca deba ser grave y en todo caso, aquélla será calificada por las autoridades laborales dando como resultado la justificación del despido.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

El trabajador debe no sólo tener cuidado en su actuar, sino prever las consecuencias de su conducta, ya que esta causal se configura con el sólo hecho de que aquél ponga en riesgo la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que estén en él debido a la falta de cuidado o a la imprudencia con que éste se conduce.

Se entiende por imprudencia en el trabajo *"el incumplimiento del deber de obrar con el cuidado que las circunstancias y condiciones le imponen al trabajador en el desarrollo de sus labores"*.¹⁰⁰ El trabajador se encuentra obligado legalmente a desarrollar su actividad con el cuidado y esmero apropiado, así que no es necesario que se cause un daño para que opere la causal.

En relación con la causal en comento se da una concordancia con lo dispuesto en la fracción primera del artículo 135 que a la letra ordena:

⁹⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II h-z, vigésima ed., España, 1984. p. 949.

¹⁰⁰ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Op. cit., p. 147.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

Al comprometer el trabajador a las personas que se encuentran en el establecimiento o a éste mismo, con su conducta imprudente o descuidada, estará violando una disposición legal y logrando con ello la rescisión del vínculo laboral.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

Al regular la conducta descrita como causa de despido se pretenden conservar las buenas costumbres en el desarrollo del servicio, ya que sería difícil la convivencia con un trabajador cuyo comportamiento fuera contrario a la moral.

*“La moral es un sistema de normas, principios y valores, de acuerdo con el cual se regulan las relaciones mutuas entre los individuos, o entre ellos y la comunidad, de tal manera que dichas normas, que tienen un carácter histórico y social, se acaten libre y conscientemente, por una convicción íntima, y no de un modo mecánico, exterior o impersonal”.*¹⁰¹

Para que la conducta a que se refiere la fracción en estudio se adecuara al supuesto legal sería necesario la realización de actos inmorales que de acuerdo a lo anterior serían *“todos aquellos realizados por el trabajador en contra de la moral o de las buenas costumbres imperantes”*.¹⁰²

¹⁰¹ SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. *Ética*. Grijalbo. México, 1996. p. 73.

¹⁰² KAYE, Dionisio. *Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo*, segunda ed., Themis. México, 1995. p. 304.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación entiende por actos inmorales lo siguiente:

Instancia: Cuarta Sala

Época: Quinta Época

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : CII

Tesis:

Página: 440

Rubro

DESPIDO DEL TRABAJADOR, ACTOS INMORALES QUE DAN LUGAR A EL.

Texto

Por actos inmorales deben entenderse todos aquéllos que ofendan a la moral o a las buenas costumbres, y en consecuencia, si el trabajador despedido, durante las horas de trabajo abrazó y manoseó a una trabajadora, es claro que ejecutó actos inmorales durante sus labores, pues con ello ofendió las buenas costumbres y el pudor de sus compañeros, máxime, si se toma en consideración la significativa connotación que se da al verbo "manosear" en nuestro país.

Precedentes

TOMO CII, Pág. 440.- "La Perfeccionada", S. A.- 17 de octubre de 1949.¹⁰³

De conformidad con la tesis transcrita, observamos que la apreciación de un acto inmoral es subjetiva, ya que el patrón de acuerdo a su criterio puede considerar si la conducta del trabajador es opuesta a la moral, invocando con ello el despido fundado en la presente causal. Sin embargo, es la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultada para resolver si es justificado o no el despido, siendo fundamental observar el caso en concreto y las circunstancias en que se produjo.

¹⁰³ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:05.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

Se entiende por secreto: *“Lo que cuidadosamente se tiene reservado y oculto”*.¹⁰⁴ Con base en lo anterior, los trabajadores tienen la obligación de reservarse la información que verse sobre asuntos internos de la empresa que únicamente competen a ella debido a su confidencialidad; no obstante, pueden éstos, por razón de los servicios que prestan en la misma, conocer los procedimientos de fabricación de los productos que en ella se elaboran causando con su divulgación graves perjuicios, configurando con ello la causal de despido.

No sólo la divulgación de asuntos de carácter reservado y de los secretos de fabricación constituyen una causal de despido, ya que el ordenamiento laboral considera una obligación de los trabajadores guardar los secretos comerciales y técnicos como a continuación lo señala el siguiente precepto:

Artículo 134: Son obligaciones de los trabajadores:

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Independientemente de lo anterior, se puede incurrir en un delito por la revelación de secretos de acuerdo al artículo 213 del Código Penal para el Distrito Federal que se transcribe a continuación:

Artículo 213. Al que sin consentimiento de quien tenga derecho a otorgarlo y en perjuicio de alguien, revele un secreto o comunicación reservada, que por cualquier forma haya conocido o se le haya confiado, o

¹⁰⁴REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit., p. 1227.

lo emplee en provecho propio o ajeno, se le impondrán prisión de seis meses a dos años y de veinticinco a cien días multa.

Si el agente conoció o recibió el secreto o comunicación reservada con motivo de su empleo, cargo, profesión, arte u oficio, o si el secreto fuere de carácter científico o tecnológico, la prisión se aumentará en una mitad y se le suspenderá de seis meses a tres años en el ejercicio de la profesión, arte u oficio.

Cuando el agente sea servidor público, se le impondrá, además, destitución e Inhabilitación de seis meses a tres años.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

Los trabajadores tienen prohibido faltar a su trabajo injustificadamente o sin permiso del patrón, siendo su obligación hacer del conocimiento de éste las causas justificadas que le impidan acudir a prestar sus servicios, salvo caso fortuito o fuerza mayor donde no será necesario el aviso.

El despido procede siempre que el trabajador no obtenga permiso del patrón para no asistir a su trabajo o cuando éste no pueda justificar su inasistencia. El número de inasistencias en un periodo de treinta días deberá ser mayor a tres, las cuales se empiezan a contar a partir de la primera falta al servicio.

Varios tratadistas hacen la diferencia entre las faltas en una jornada continua y discontinua, por lo que se refiere a la primera es necesario que se den cuatro inasistencias sin permiso del patrón o sin acreditarlas.

*“En el caso de jornada discontinua, que es la que divide en dos partes, la ausencia a cualquiera de esas partes debe contar como media falta, la cual puede sumarse a otras medias faltas y faltas completas, hasta formar la causal de rescisión”.*¹⁰⁵

¹⁰⁵ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 83.

Nuestro ordenamiento laboral es omiso en cuanto al número de faltas que integran la causal mencionada, ya sea en jornada continua o discontinua; situación que ha sido aclarada con el siguiente criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Instancia: Segunda Sala

Época: Novena Época

Localización

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : II, Noviembre de 1995

Tesis: 2a./J. 75/95

Página: 180

Rubro

FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.

Texto

Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requieren más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los períodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, no se actualiza la referida causal.

Precedentes

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David

Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza. Tesis de Jurisprudencia 75/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.¹⁰⁶

Es importante señalar que no basta con que el trabajador dé aviso sobre su inasistencia, sino que es necesario que el patrón lo autorice para que aquélla no se tome en cuenta como posible causa de rescisión.

En caso de que el trabajador se vea imposibilitado para informarle al patrón, deberá justificar el motivo por el cual no asistió, ya que en caso de despido resultará ineficaz la justificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje como es mencionado en el siguiente criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Instancia: Cuarta Sala

Época: Séptima Época

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : 193-198 Quinta Parte

Tesis:

Página: 21

Rubro

FALTAS DE ASISTENCIA SIN HABER SOLICITADO PERMISO DEL PATRON. CUANDO PUEDEN JUSTIFICARSE.

Texto

Para que una falta de asistencia al trabajo pueda justificarse a pesar de no haber solicitado el permiso o darse el aviso correspondiente al patrón, se requiere que el trabajador se haya visto impedido de asistir a sus labores por circunstancias que no pudo prever, ya que si tuvo oportuno conocimiento de los motivos que le impedían asistir a su trabajo y no obstante ello decide faltar sin solicitar permiso o cuando menos dar aviso, la inasistencia respectiva será necesariamente injustificada.

¹⁰⁶ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:10.

Precedentes

Amparo directo 4990/84. Ricardo Ruiz Reyes. 28 de enero de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 169-174, pág. 22. Amparo directo 2609/82. León Emiliano Noé. 13 de junio de 1983. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 163-168, pág. 23. Amparo directo 1807/82. Edelmira Maldonado. 25 de octubre de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Volumen 42, pág. 22. Amparo directo 932/72. Raúl Espinoza Olivera. 16 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.¹⁰⁷

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

Como vimos anteriormente la subordinación es un elemento de existencia de la relación de trabajo y al existir una desobediencia por parte del trabajador se vulnera el vínculo; por lo tanto, la norma laboral faculta al patrón para disolverlo siempre que dicha insubordinación se refiera al servicio convenido y no exista una causa que justifique el incumplimiento en sus obligaciones.

Se entiende por desobedecer: *"No hacer uno lo que le ordenan las leyes o los superiores"*.¹⁰⁸ Con motivo de que opere la causal mencionada, el trabajador no debe acatar las órdenes, ya sea de su patrón o de sus representantes, en el entendido de que la Ley Federal del Trabajo señala como representantes del patrón a los siguientes:

Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

El trabajador se encuentra obligado legalmente a realizar todo lo que le es ordenado con motivo de la función que desempeña, siempre y cuando se encuentre dentro de sus posibilidades y tenga lo necesario para ejecutar las

¹⁰⁷ Idem.

¹⁰⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Op. cit., p. 480.

órdenes que le son emitidas. Debe aclararse que no es necesario que el patrón le ordene que cumpla con los servicios para los que fue contratado, ya que es obligación de éste el desempeñar sus labores y así lo sustenta la siguiente jurisprudencia:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: Octava Época

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : XIV-Julio

Tesis:

Página: 548

Rubro

DESOBEDIENCIA. DESPIDO JUSTIFICADO POR.

Texto

Para que se configure la desobediencia como causal rescisoria, no es necesario que el patrón, constantemente, ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 85/89. Maquinvest, S.A. de C.V. 11 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.¹⁰⁹

Resulta de suma importancia que la orden que no se acató por el trabajador se refiera al servicio para el que fue contratado, ya que de lo contrario el despido no será justificado. No obstante, el trabajador puede argumentar que su desobediencia se encuentra justificada y por ello se negó a cumplir con las órdenes impuestas.

¹⁰⁹ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:15.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Es una obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas para su seguridad y protección; por lo tanto, cuando el trabajador se niega a cumplir con lo señalado en el rubro de seguridad e higiene pone en riesgo de manera intencional su salud, la de sus compañeros y demás personas que se encuentran en el lugar donde presta el servicio, además puede comprometer con su conducta al patrón para el caso de que suceda un accidente en el centro de trabajo, ya que aquél sería responsable por riesgos de trabajo.

Con fundamento en lo anterior, el trabajador no sólo debe seguir las medidas que son impuestas para la prevención de accidentes o enfermedades, sino que también tiene la obligación de desempeñar sus funciones de acuerdo a los procedimientos que se señalan, ya sea por el patrón o por las autoridades competentes en la materia, ya que si no lo hace puede ser objeto de despido.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Los trabajadores tienen prohibido presentarse a laborar, ya sea en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, ya que de lo contrario, el patrón estará facultado para disolver la relación de trabajo.

Cuando un trabajador pretende desempeñar sus labores bajo un estado de embriaguez pone en riesgo su integridad y la de los demás, así como la del lugar donde labora. Se entiende por embriaguez: *"El estado de intoxicación-transitoria, originada en la ingestión de bebidas alcohólicas, la cual limita las facultades físicas e intelectuales de la persona, llegando incluso, según su*

grado, a nulificarlas, produciendo en quien las sufre letargo o ebriedad".¹¹⁰ Lo mismo sucede si se presenta bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

Con relación al estado de ebriedad, es importante señalar que el aliento alcohólico no es considerado integrador de la presente causal como es señalado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: Octava Época

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VII-Marzo

Tesis:

Página: 145

Rubro

EMBRIAGUEZ, EL ALIENTO ALCOHOLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE.

Texto

No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella condición. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 9685/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereida. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.¹¹¹

¹¹⁰ PAVÓN VASCONCELOS, Francisco. Diccionario de Derecho Penal, segunda ed., Porrúa. México, 1999. p. 417.

¹¹¹ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:20.

Para efectos de la fracción en comento, es necesario determinar que se entiende por narcótico y droga, así entendemos por narcótico: *"Las sustancias que producen sopor, relajación muscular y embotamiento de la sensibilidad"*.¹¹²

La droga es definida como: *"Cualquier sustancia química que modifica la función de los tejidos vivos y que da como resultado un cambio fisiológico o del comportamiento"*.¹¹³

Si el trabajador ha ingerido cualquiera de las sustancias mencionadas, su desempeño será deficiente y puede originar algún accidente, siendo preciso destacar que en caso de que éste sufra un accidente de trabajo estando bajo el efecto de dichas sustancias, el patrón quedará eximido de la responsabilidad que en otra circunstancia le correspondería.

Tampoco se justifica el despido cuando el trabajador por uso médico deba ingerir algún tipo de narcótico o droga enervante, salvo que al iniciar sus servicios no lo haga del conocimiento del patrón presentándole la prescripción médica, en cuyo caso éste podrá rescindir la relación argumentando que no tenía conocimiento de ello.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

Cuando en un proceso de carácter penal la sentencia ha quedado firme se da la sentencia ejecutoriada, la cual es definida de la siguiente manera: *"Es aquella sentencia en la que por haberse agotado los recursos en su contra o por no haberse interpuesto, adquiere la calidad de cosa juzgada"*.¹¹⁴

¹¹² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit., p. 945.

¹¹³ VARGAS ALVARADO, Eduardo. Medicina Legal. Trillas. México, 1996. p. 313.

¹¹⁴ DIAZ DE LEÓN, Marco A. Diccionario de Derecho Procesal Penal. Tomo II, tercera ed., Porrúa. México, 1997. p. 2512.

Cuando la sentencia a que nos hemos referido impone al trabajador una pena de prisión éste se ve imposibilitado para seguir prestando sus servicios y por lo tanto, el patrón está legalmente facultado para despedirlo.

La prisión es una pena que de acuerdo al artículo 33 del Código Penal para el Distrito Federal consiste en:

La prisión consiste en la privación de la libertad personal.

Cabe aclarar que sólo puede rescindirlo hasta que la sentencia ha causado ejecutoria y no le permita el cumplimiento de la relación laboral.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En este último supuesto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo no se regula una conducta en específico, sino que éste le permite al patrón encuadrar las conductas no previstas en base a los criterios análogos; esto es, pueden presentarse conductas semejantes a las establecidas en el ordenamiento laboral y que no se encuentran reguladas en el mismo, por tal motivo puede invocarse esta causal. La analogía *“consiste en atribuir a situaciones parcialmente idénticas (una prevista y otra no) las mismas consecuencias jurídicas, es decir, las que la ley señala para el caso contemplado”*.¹¹⁵

Para que proceda el despido con base en este precepto es necesario que la conducta sea grave, es decir, que sus efectos trasciendan en la relación

¹¹⁵ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni. Argentina, 1987. p. 35.

laboral, además de que sean similares en sus consecuencias a los regulados en cualquiera de las catorce fracciones anteriores.

Finalmente, podemos afirmar que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinar si la conducta argumentada por el patrón reúne o no las condiciones señaladas para que proceda el despido por una causa análoga, debiéndose destacar que además de los supuestos mencionados, existen otras causas legales de despido que se encuentran contempladas en la reglamentación de los trabajos especiales.

3.2.2 FORMALIDADES

Toda vez que el trabajador realiza una conducta contemplada como causal de despido, el patrón tiene la obligación de informarle a éste que el vínculo laboral se rescindirá de acuerdo con el antepenúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Con fundamento en lo anterior, la norma laboral le impone al patrón el deber de hacer del conocimiento del trabajador por medio de un escrito donde contenga la fecha y causa o causas por las que se disolverá la relación de trabajo. Siendo importante que en el mismo se señalen los hechos que originan el despido, ya que esto le permitirá al trabajador saber las causas por las que se concluirá el vínculo laboral preparando con ello su defensa en el juicio correspondiente.

Cuando el patrón intente darle el aviso al trabajador y éste se niegue a recibirlo, la ley obliga al patrón para que dentro de los cinco días siguientes a

que se dio la negativa, por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje se le notifique esta circunstancia, de acuerdo con lo señalado en el penúltimo párrafo del citado artículo:

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Es necesario que exista una negativa por parte del trabajador para que el patrón acuda a la Junta, ya que sólo así, la autoridad notificará al trabajador, debiendo el patrón proporcionarle el domicilio que tenga registrado de aquél. Cabe señalar que lo anterior se promueve por medio de un procedimiento paraprocesal donde se comisiona a un actuario para que éste lo entregue como lo menciona el artículo 991 de nuestro ordenamiento laboral:

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.

La negativa de recibir el aviso se puede acreditar con una acta circunstanciada de los hechos donde figuren dos testigos, ya que es necesario que se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una vez que se solicite a ésta su intervención para que se lleve a cabo la notificación del aviso al trabajador.

Cuando no se entrega el aviso al trabajador, ya sea porque omitió hacerlo el patrón o ante la negativa de recibirlo, no le solicitó a la Junta para que ésta lo entregara, se omite la formalidad impuesta por la ley y de esta manera, el acto

jurídico carece de validez. Ante tal situación, el párrafo final del artículo 47 señala:

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La norma laboral califica de injustificado al despido, cuando no se cumpla con la formalidad señalada; independientemente de que éste sea justificado, ya que en base a lo expresado resulta improcedente para el patrón alegar alguna causa de justificación; debiendo en todo caso reinstalar o indemnizar al trabajador.

La falta de aviso produce que el acto carezca de validez, no debiendo catalogarse al despido como injustificado, ya que la justificación es independiente del cumplimiento de dicha formalidad.

3.2.3 CONSECUENCIAS

El trabajador puede ser despedido por causa justificada o sin que éste de motivo para rescindir la relación laboral; en uno y otro caso surgen consecuencias a cargo del patrón, ya que el trabajador al no estar conforme con el despido puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento de su contrato o el pago de una indemnización, y a ésta corresponderá dictar el laudo en el que declare procedente o no la acción; el trabajador tiene dos meses para ejercer las acciones que le competen cuando es despedido sin causa que lo motive, circunstancia que tiene su fundamento en el siguiente precepto:

Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que

desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

El asalariado es el que debe decidir si opta por la indemnización o decide continuar prestando sus servicios, siendo importante señalar que cualquiera que sea la acción que proceda, tiene derecho a recibir los salarios que no percibió durante la tramitación del juicio, de acuerdo con lo señalado en la siguiente tesis de jurisprudencia:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: Novena Época

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Parte : III, Mayo de 1996

Tesis: XX.42 L

Página: 697

Rubro

SALARIOS CAIDOS. ESTA PRESTACION ES CONSECUENCIA INMEDIATA Y DIRECTA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, Y SI ESTE PROCEDE, TAMBIEN DEBE DECLARARSE PROCEDENTE AQUELLA.

Texto

Basta con que el actor en la demanda laboral al reclamar el pago de la acción principal, manifieste "La liquidación que conforme a la ley me corresponda..." para que si procediera la acción principal de despido, la Junta del conocimiento condene al demandado en el laudo al pago de salarios caídos, en razón de que ésta es una prestación que depende de la principal, es decir, que no es autónoma, sino que es una consecuencia inmediata y directa del despido injustificado, y por tanto, si procede la principal, también debe declararse procedente el pago de salarios caídos. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 673/95. Jorge Alberto Solís Ruiz. 14 de marzo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Ronay de Jesús Estrada Solís.¹¹⁶

Cuando el trabajador no tiene la intención de volver a su empleo, éste opta por la indemnización y si ésta procede por no motivarse el despido en una causa justificada, aquél recibirá el pago de tres meses de salario, además de los salarios que dejó de percibir en lo que se dictaba el laudo, *"no debiéndose tomar en cuenta, para fijar el monto de los salarios vencidos, los aumentos que haya habido al salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento"*.¹¹⁷ También tiene derecho a las prestaciones que le corresponden como son el pago el pago proporcional de vacaciones, aguinaldo, la prima de antigüedad y cualquier otra prestación a que tenga derecho con motivo de la relación de trabajo.

En caso de que el trabajador elija ser reincorporado en sus actividades y tenga derecho a ello, éste seguirá prestando sus servicios en la empresa y además recibirá el pago de los salarios que dejó de percibir desde la fecha en que fue separado de su empleo hasta su reinstalación, para establecer el monto de los mismos se deben considerar *"los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo"*.¹¹⁸ Las condiciones para la prestación de sus servicios al ser reinstalado deben ser las mismas, incluso, si éstas han mejorado, aquél tiene derecho a los incrementos o mejoras que se hayan dado.

Cabe hacer notar que el cálculo de los salarios caídos es diferente cuando procede la reinstalación a cuando se da la indemnización como lo señala el siguiente criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

¹¹⁶ http://www.scjn.oob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:25.

¹¹⁷ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. Op. cit., p. 165.

¹¹⁸ Ídem.

Instancia: Cuarta Sala

Época: Octava Época

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Parte : 64, Abril de 1993

Tesis: 4a./J. 14/93

Página: 11

Rubro

SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, CUANDO LA ACCION QUE SE EJERCITO FUE LA DE INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

Texto

Esta Cuarta Sala reitera el criterio que ha sostenido en la jurisprudencia número 1724, publicada en la página 2773 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1988, acerca de que cuando el trabajador demanda la reinstalación y el pago de salarios caídos, éstos se cubrirán tomando en cuenta el aumento de salarios habidos durante el ejercicio; en cambio, si demanda la indemnización constitucional, los salarios vencidos deben cuantificarse con base en el sueldo percibido en la fecha de la rescisión, porque la ruptura de la relación laboral operó desde aquella época. Esto se explica en razón de que ambas acciones son de naturaleza distinta, ya que en la primera el actor pretende que la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo; y, en la segunda, da por concluido ese vínculo contractual y demanda el pago de la indemnización constitucional, de forma que los salarios vencidos solicitados ya no tiene el mismo concepto de los que se generaron con motivo de la relación de trabajo que continúa vigente, sino que adquieren el carácter de indemnización o reparación del daño producido por la falta en que incurrió el patrón al rescindir la relación laboral, encontrando al respecto aplicación el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto establece que para determinar el monto de la indemnización que debe pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización.

Precedentes

Contradicción de tesis 7/92. Sustentadas por el Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 1o. de marzo de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Pablo Galván Velázquez. Tesis de Jurisprudencia 14/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del primero de marzo de mil novecientos noventa y tres, por unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García

Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Ignacio Magaña Cárdenas por Comisión Oficial.¹¹⁹

Es importante destacar que la norma laboral, en algunos casos, atendiendo a la naturaleza de las funciones desempeñadas y a su relación directa con el patrón, exime a éste de reincorporar al trabajador en su empleo, a pesar de que aquél tenga derecho a ello, sólo en los casos expresamente señalados y que se transcriben a continuación:

Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;**
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;**
- III. En los casos de trabajadores de confianza;**
- IV. En el servicio doméstico; y**
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.**

La obligación de reinstalar se substituye únicamente en los casos señalados y mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;**

¹¹⁹ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp 12 de julio del 2004, 16:30.

- II. **Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y**
- III. **Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.**

Con fundamento en lo anterior, el patrón está compelido al pago de las indemnizaciones, en función de la duración de la relación de trabajado, además de los tres meses de indemnización y los salarios que no tuvo oportunidad de recibir mientras se tramitaba el juicio y que correrán hasta que se paguen las indemnizaciones mencionadas. No obstante, tiene obligación de pagar las prestaciones que le corresponden con motivo de la relación de trabajo.

El pago de los 20 días por cada año de servicios únicamente procede cuando el trabajador demanda la reinstalación y el patrón se trata de eximir de la obligación con base en la facultad que le otorga la norma laboral. De acuerdo con lo anterior, el trabajador que escoge la indemnización, por ende, no tiene derecho a ninguna de las indemnizaciones mencionadas, a pesar de encontrarse en los supuestos del artículo 49 del citado ordenamiento.

Cuando el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el despido es fundado y motivado queda liberado del pago de la indemnización o de reincorporar a sus labores al trabajador, teniendo de cualquier manera la obligación de pagar las partes proporcionales a las prestaciones que por derechos derivados de la antigüedad les correspondan a los trabajadores.

3.3 RETIRO

El trabajador de manera unilateral puede dar por concluido el vínculo laboral con fundamento en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en el

cual se señalan varias conductas, ya sean de acción u omisión, en las que podrá incurrir el patrón y originar con ello la disolución de la relación laboral.

El trabajador puede retirarse de su empleo sin incurrir en responsabilidad dentro de los 30 días siguientes a que tenga conocimiento de la conducta imputable al patrón, como lo establece el artículo 52 del citado ordenamiento, el cual se menciona a continuación:

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

El retiro, como una especie de la figura de la rescisión, opera ante el incumplimiento de las obligaciones que con motivo de la relación de trabajo adquirió el patrón y ante esta situación, sólo corresponde al trabajador decidir si continúa prestando sus servicios u opta por concluir la relación, y así reclamar lo que le correspondería con motivo de la prestación de sus servicios en la empresa.

3.3.1 CAUSAS LEGALES DEL RETIRO

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo hace una enumeración similar a la señalada en el artículo 47, en lo referente al retiro, ya que en este precepto se mencionan ocho supuestos en los que puede incurrir el patrón, y deja en la fracción novena la posibilidad de encuadrar otra conducta con características semejantes a alguna de las anteriores. A continuación se mencionan las causas que pueden configurar la figura mencionada:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;**

Cuando un trabajador decide prestar sus servicios en una empresa, se le deben de señalar las condiciones en que se prestará el trabajo, ya que de acuerdo con nuestro ordenamiento laboral, éstas deben hacerse constar por escrito, y la falta del mismo es imputable al patrón.

La conducta por la que se rescinde la relación, es el engaño hacía el trabajador, ya que éste debe saber los términos en que se desarrollaran sus servicios, y no es posible que el patrón cambie las condiciones que le propuso sin consentimiento de aquél.

El supuesto que comentamos dejará de tener efecto después de treinta días, ya que se entiende que el trabajador acepta las condiciones impuestas por el patrón, a pesar de no ser las señaladas en un principio.

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;**

En toda relación de trabajo, independientemente de la subordinación que existe, debe haber una relación de respeto entre los sujetos de la misma y cuanto ésta se vulnera debido a la realización de las conductas señaladas, la ley faculta al trabajador para separarse de su empleo sin incurrir en responsabilidad.

De acuerdo al artículo 132 una obligación de los patronos es:

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

Con fundamento en el precepto señalado, el patrón al incurrir en esta causal está incumpliendo la obligación transcrita. Las faltas de probidad, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros, pueden ser cometidos, además del patrón, por sus familiares, por su personal directivo o administrativo.

*“La falta de probidad u honradez en esta fracción se debe entender como mala fe, engaño, abuso en la influencia moral que el patrón pudiera ejercer sobre el trabajador en su provecho”.*¹²⁰ Por lo que corresponde a las demás conductas señaladas ya fueron explicadas en las causales de despido, por tanto no es necesario volverlas a mencionar, sólo se hace la aclaración que en este supuesto la ley permite encuadrar cualquier comportamiento similar a los regulados, ya que se refiere a otros análogos. De cualquier manera, corresponderá a la autoridad laboral determinar si la acción cometida se adecua a las reguladas.

El precepto es claro, a diferencia del despido, ya que se hace mención de quienes pueden ser los sujetos pasivos de dichas conductas, y así se tiene que puede ser el trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o sus hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

No sólo es causa de rescisión el cometer faltas de probidad, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos durante la prestación de los

¹²⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 168.

servicios, sino que con base en la citada fracción también integran el despido la comisión de los mismos cuando se realizan fuera del servicio.

La condición que se impone en este supuesto es que los actos mencionados sean graves y como consecuencia de ello, hagan insostenible la continuación del vínculo laboral.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

Un elemento de toda relación de trabajo es la retribución que se paga por los servicios prestados, por lo tanto, es obligación del patrón pagar el salario, siendo fundada la separación cuando se disminuye la cantidad percibida.

El patrón no puede reducir el monto del salario de manera unilateral, ya que facultaría al trabajador para separarse del empleo. No obstante, ambos pueden convenir en que se disminuya el salario, situación en la que no se configuraría la figura del retiro.

Es importante señalar que la reducción del salario se contempla como una especie de fraude, siendo un delito contemplado en los artículos 230 y 231 del Código Penal para el Distrito Federal que a continuación se transcriben:

Artículo 230. Al que por medio del engaño o aprovechando el error en que otro se halle, se haga ilícitamente de alguna cosa u obtenga un lucro indebido en beneficio propio o de un tercero, se le impondrán:

- I. De veinticinco a setenta y cinco días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de cincuenta veces el salario mínimo, o no sea posible determinar su valor;**
- II. Prisión de cuatro meses a dos años seis meses y de setenta y cinco a doscientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de cincuenta pero no de quinientas veces el salario mínimo;**
- III. Prisión de dos años seis meses a cinco años y de doscientos a quinientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de quinientas pero no de cinco mil veces el salario mínimo; y**

- IV. Prisión de cinco a once años y de quinientos a ochocientos días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de cinco mil veces el salario mínimo.**

Quando el delito se cometa en contra de dos o más personas, se impondrá además las dos terceras partes de las penas previstas en las fracciones anteriores.

Artículo 231. Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior, a quien:

- X. Valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase, que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;**

Con base en lo anterior, todo trabajador tiene derecho de recibir la cantidad mínima que establece la ley por los servicios prestados, sin que dicha situación se pueda ver alterada en beneficio del patrón, ya que de lo contrario se tipificaría un delito.

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;**

El escrito que contiene las condiciones en que se prestará el servicio, debe contener además del monto del salario, el día y lugar del pago del mismo, por lo tanto cuando se realiza de manera distinta a la señalada, el trabajador puede separarse sin incurrir en responsabilidad.

Existen disposiciones expresas con relación al lugar del pago de los salarios y el plazo máximo para ello; por lo tanto, la norma laboral faculta al trabajador para rescindir la relación, toda vez que no reciba la retribución por sus servicios en el día o lugar señalados o convenidos.

- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;**

Es deber del patrón proporcionar las herramientas o útiles de trabajo en buena calidad y reponerlos cuando dejen de estarlo, por lo tanto, se considera una causal de retiro si el patrón realiza actos contrarios a los señalados.

La característica que configura esta conducta consiste en la intencionalidad con la que actuaría el patrón causando un daño en los útiles de trabajo, en el entendido de que, éstos también pueden ser propiedad del trabajador.

- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;**

Se entiende por peligro: *"Riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal"*.¹²¹ Esto en razón de que debido a la falta de condiciones higiénicas que se deben observar en una empresa o porque no se cumplen las medidas preventivas de seguridad, el patrón pone en riesgo la integridad de los trabajadores, siendo obligaciones a su cargo las siguientes:

- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;**
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación**

¹²¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Op. cit., p. 1035.

indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;**

Todo lo anterior, con el fin de evitar algún accidente o enfermedad con motivo de la prestación del servicio por parte de los trabajadores. La omisión o su no acatamiento de las obligaciones señaladas, además de ser una causa de rescisión, puede convertir al patrón en responsable de los riesgos de trabajo que pueda sufrir un trabajador al no observar las medidas adecuadas.

- VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y**

Con fundamento en este supuesto, se puede disolver el vínculo laboral siempre que el patrón realice una conducta que ponga en riesgo el lugar de trabajo o a las personas que se encuentran en él.

El patrón, en lo concerniente a la seguridad del establecimiento, debe observar todo lo señalado por las leyes o reglamentos, así debe evitar toda conducta que pueda ser riesgosa, ya que su actuar debe ser cuidadoso y en todo momento debe prever los efectos que su conducta puede acarrear.

- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.**

Como último supuesto para que el trabajador se separe de su empleo justificadamente se establece la fracción novena, que no regula una conducta en especial, sino que al igual que en la última fracción del artículo 47 referente

al despido, permite equiparar alguna conducta a las anteriores que dé como resultado el retiro del trabajador.

La conducta en que incurra el patrón que pretenda ser equiparada por los trabajadores para rescindir la relación, deberá ser considerada grave y con efectos similares a los que hubiera producido una causa expresamente regulada, siendo la autoridad laboral la facultada para decidir si procede la acción intentada por el trabajador o no.

Además de las causas expresas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, en su título denominado "Trabajos especiales" se regulan conductas que son motivo de rescisión.

3.3.2 FORMALIDADES

Ante una conducta imputable del patrón, el trabajador puede optar por continuar prestando sus servicios o puede separarse de sus labores, rompiendo con ello el vínculo laboral; en caso de que escoja la segunda opción, tendrá que retirarse de su empleo dentro de los 30 días siguientes a que se dé cualquiera de las causas que configuren el retiro, como lo señala el artículo 52 de nuestro ordenamiento laboral.

Al rescindir la relación laboral, a pesar de que la ley no le impone alguna formalidad a su cargo, el trabajador que pretende ser indemnizado por no ser imputable a él, la separación, tiene que interponer una demanda, ya que prescriben en un mes las acciones para separarse de su empleo, como lo señala el artículo 517 en su en su fracción segunda:

Artículo 517. Prescriben en un mes:

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

De acuerdo con lo antes expuesto, el procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, la cual deberá formularse por escrito y con el número de copias necesarias, se presentará ante la Oficialía de Partes, y de esta manera empezará un procedimiento para que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si procede la acción de indemnización que invoca el actor, que en este caso sería el trabajador.

Ante esta situación, el patrón podrá oponer sus excepciones para demostrar en todo caso, la improcedencia de las acciones invocadas por el trabajador en su demanda; de lo contrario, deberá pagar las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan al trabajador.

Cabe precisar que al no requerirse una formalidad para configurar el retiro, la finalidad de interponer la demanda es que la separación del trabajador no pueda ser equiparada a un retiro voluntario o configure una causal de despido que pueda argumentar posteriormente el patrón.

3.3.3 CONSECUENCIAS

Una vez que la autoridad laboral determina que la separación del trabajador es justificada por existir motivos imputables al patrón, concluye la relación de trabajo y el patrón se encuentra obligado a indemnizarlo en los términos del artículo 50:

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad**

- del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, y
 - III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Las indemnizaciones a que se refiere el citado precepto van en razón de la duración del vínculo laboral; es decir, si éste duro un tiempo menor de un año, si su duración excedió del año o si fue por tiempo indeterminado, teniendo en los dos últimos casos derecho a que se le paguen 20 días por cada año de servicios prestados.

Además de las indemnizaciones que deberá recibir el trabajador, tendrá derecho a que se le paguen tres meses de salario y los salarios que no tuvo oportunidad de recibir mientras se dictaba el laudo que condena al patrón al pago de las prestaciones mencionadas. *"Cuando un trabajador es sujeto de una relación de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada y se separa de su trabajo por una causa imputable al patrón, los salarios vencidos que tiene derecho a percibir, comprenderán tan sólo aquellos que hubiere percibido hasta la conclusión de su relación laboral".*¹²²

También tiene derecho a recibir el pago proporcional por concepto de vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad y demás prestaciones que le correspondan por la prestación de servicios.

¹²² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 171.

Si en el juicio correspondiente, el trabajador no acredita las acciones invocadas en su demanda, se considerará que el retiro es voluntario, teniendo derecho en todo caso a recibir las prestaciones que le corresponderían con motivo de la prestación de sus servicios, como sería el pago proporcional de vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, ésta última siempre que haya cumplido quince años de servicios.

En este apartado analizamos la figura de la rescisión en la Ley Federal del Trabajo, encontrando dos especies de la misma, que son el despido y el retiro, las cuales se regulan de manera diversa, tomando en consideración el sujeto que incumple con la relación laboral. Es importante señalar, que las conductas que motivan el despido o el retiro, pueden en algunas circunstancias configurar una violación a las normas de carácter penal, tipificando algún tipo de delito.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL

Después de considerar los aspectos legales de la rescisión laboral, el presente apartado tiene como objetivo analizar, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, al procedimiento de investigación que se realiza cuando al trabajador se le imputa el haber cometido alguna falta en contra de las disposiciones legales o contractuales derivadas de la prestación de sus servicios con la que puede motivar la separación del empleo.

4.1 LA RESCISIÓN LABORAL EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS

Antes de analizar la figura de la rescisión en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, es importante precisar qué se entiende por contrato colectivo de acuerdo con nuestro ordenamiento laboral:

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Una vez conformado un sindicato dentro de una empresa, aquél tiene el derecho de celebrar con el patrón un contrato colectivo, en el que se establecerán las condiciones en las que se prestará el servicio, así como su duración, revisión y terminación; además el contrato colectivo podrá contener

cláusulas en las que se les otorguen mayores prestaciones o beneficios que los consignados en la Ley Federal del Trabajo.

La mayoría de los tratadistas dividen en tres las partes que conforman al contrato colectivo; por un lado se encuentra la envoltura protectora, que sería: *"El conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes"*.¹²³

El elemento normativo es otra de las partes que lo integran, *"ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como el monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones"*.¹²⁴

Otro elemento es el denominado obligatorio, al cual *"lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra"*.¹²⁵ Un ejemplo de lo anterior, son las cláusulas referentes a regular el ingreso a cubrir los puestos vacantes en la empresa o establecimiento o aquéllas que versan sobre la separación de los trabajadores de sus servicios.

Es importante precisar que el documento deberá constar por escrito, de lo contrario carecerá de validez; además de que se realizará por triplicado, con el

¹²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, séptima ed., Porrúa. México, 1993. p. 464.

¹²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava ed., Trillas. México, 1994. p. 240.

¹²⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo tercera ed., Porrúa. México, 1983. p. 317.

fin de entregar un ejemplar a cada parte y depositar el otro ante la autoridad laboral con el propósito de que empiece a surtir efectos.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos se encuentra regulada la rescisión como una manera de disolver el vínculo de trabajo ante el incumplimiento de las obligaciones del patrón o del trabajador; en él encontramos dos especies de la misma, que son el despido y el retiro, los cuales se encuentran regulados en forma separada y sólo proceden si existe causa justificada imputable a alguno de los sujetos de la relación laboral.

En efecto, aun cuando el despido y el retiro son figuras rescisorias, aquéllos operan de manera diversa, por lo que cabe precisar en lo que se refiere a éste último, que el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos remite al artículo 51 de nuestro ordenamiento laboral, precepto en el que se enuncian las conductas que acreditan la separación del trabajador cuando el patrón es quien incurre en alguna falta y de esta manera lo señala la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos:

Cláusula 21. En los casos de reajustes, ya sea que se apruebe por convenio entre las partes o por resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el patrón se obliga a pagar a cada trabajador de planta sindicalizado reajustado, cinco meses de salario ordinario que se define en la fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato y el importe de veinte días de dicho salario ordinario por cada año de servicios, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses, deberá pagar veinte días y por fracciones menores de seis meses, diez días.

Además le pagará una prima de antigüedad, consistente en veinte días del mencionado salario ordinario por cada año de servicios, en el entendido de que por fracciones mayores de seis meses se pagarán veinte días y por fracciones menores de seis meses, diez días.

En el caso de que los trabajadores de planta reajustados hubiesen disfrutado en el último año de servicios diferentes salarios ordinarios, la liquidación se efectuará con el promedio de los salarios ordinarios percibidos. Dicho promedio se calculará con base en los salarios vigentes en la fecha del reajuste, y si este promedio resulta inferior al salario

ordinario correspondiente al puesto de planta, este último será el que se tome en cuenta para la liquidación.

También se pagará la indemnización arriba señalada, cuando el trabajador de planta sindicalizado se separe por alguna de las causas señaladas en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prestaciones económicas que se derivan de este contrato.

En los casos previstos exclusivamente en la presente cláusula, el salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica de alimentos y gas, bonificación por productividad e incentivo por asistencia.¹²⁶

Debemos decir que el reajuste no es objeto del presente estudio, por tanto sólo haremos mención a la figura del retiro a que se refiere la cláusula en comento, la que se configura una vez que el patrón incurre en alguna conducta que por sí misma faculta al trabajador para dejar de prestar sus servicios, en el entendido de que al proceder el retiro, éste tiene derecho a una indemnización adicional a la establecida tanto constitucionalmente como en la Ley Federal del Trabajo, hipótesis que ya se ha comentado en apartados anteriores.

Cabe señalar que el procedimiento de investigación previo a rescindir la relación laboral que se menciona en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos sólo procede cuando es el trabajador quien comete alguna conducta motivadora de disolver el vínculo laboral y no así, cuando el trabajador opta por separarse de su empleo por imputabilidad del patrón

De acuerdo con la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, el trabajador deberá recibir una indemnización consistente en cinco meses de salario, más veinte días por cada año de servicios, además de acuerdo con el citado ordenamiento y con la Ley Federal del Trabajo deberá recibir el pago correspondiente a la prima de antigüedad y las demás prestaciones que le correspondan como son el pago proporcional de las vacaciones, prima vacacional y el aguinaldo.

¹²⁶ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 2003. pp. 25-26.

Por otra parte, en el caso del despido, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, una vez que el trabajador ha incurrido en una falta, se le deberá practicar una investigación con base en las disposiciones señaladas en el citado ordenamiento, mediante la cual se acredite que le es imputable dicha conducta y así se proceda a rescindir el contrato de trabajo.

Las causas por las que procede el despido deberán estar conforme a nuestro ordenamiento laboral, en el entendido de que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo describe 14 conductas en las que al prestar el servicio se podrá incurrir; no obstante, su última fracción permite encuadrar a aquéllas que puedan ser parecidas en sus consecuencias como es mencionado a continuación:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, CAUSAS ANÁLOGAS DE. La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”, de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión, debe relacionarlas con alguna de aquellas contenidas en las fracciones procedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además de no hacerse así se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

A.D. 38/75.- Rafael Hernández Martínez.- 22 de junio de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ricardo Gómez Azcárate.- Secretario: Arnoldo Nájera Virgen.
- Informe de 1976, Tercera Parte, Pág. 349.¹²⁷

¹²⁷ PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo I y II, segunda ed., México, 1990. p. 432.

Es necesario mencionar que en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos encontramos regulado un beneficio para el trabajador, ya que en caso de que le sea atribuible la conducta después de practicada la investigación; el sindicato y el patrón, podrán acordar en base a los antecedentes del trabajador que le sea substituida la rescisión por una sanción como es mencionado a continuación:

Cláusula 30. Cuando de la investigación, practicada en la forma y términos que señala la Cláusula 24 de este contrato, resulte que la falta cometida por el trabajador sindicalizado amerita la rescisión de su contrato, patrón y sindicato, por conducto de sus representantes generales, que señalan las fracciones VIII y IX de la Cláusula 1 de este contrato, podrán convenir en fijar una sanción por la que el patrón conmute la separación del trabajador afectado.¹²⁸

En caso de que el patrón decida disolver la relación de trabajo y no conmutarla como fue mencionado en la cláusula anterior, el trabajador tendrá derecho de conformidad con la cláusula 27 del citado ordenamiento a lo siguiente:

Cláusula 27. En los casos de rescisión de los contratos de trabajo de conformidad con la Ley, con este contrato o por resolución de las autoridades, el patrón pagará a los trabajadores sindicalizados separados, la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato.¹²⁹

Además de pagar la parte proporcional de los derechos que le corresponden a cada trabajador en razón de la prestación de sus servicios, también se les deberá pagar la antigüedad que aquéllos hayan generado, como lo indica el segundo párrafo de la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos:

¹²⁸ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. Op. cit., p. 32.

¹²⁹ Ibidem, p. 31.

Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón se obliga a liquidar al trabajador de planta sindicalizado la antigüedad que hubiere generado, en los términos de la cláusula 23 de este contrato, según corresponda.¹³⁰

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo todos los trabajadores tienen derecho a que se determine la antigüedad que generen durante la prestación de sus servicios, así el mismo ordenamiento menciona el pago que les corresponde cuando son separados del empleo como a continuación se transcribe:

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;**
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;**
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;**
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:**
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.**
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.**
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.**

¹³⁰ Ibidem, p. 33.

- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501, y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

En concordancia con el anterior precepto, el trabajador que es separado de su empleo tiene derecho al pago de doce días por cada año de servicios; no obstante, en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos la prima de antigüedad se incrementa respecto a la legal, calculándose en los siguientes términos:

Cláusula 23. Todo trabajador de planta sindicalizado tiene derecho por conducto del sindicato, a renunciar a su trabajo en cualquier tiempo sin que tenga que exponer motivos. El patrón efectuará la liquidación de sus alcances (salario, vacaciones proporcionales, prestaciones y demás cantidades insolutas que le correspondan) dentro de un plazo de 20 –veinte- días contados a partir de la fecha en que el trabajador presente su renuncia. Compensándose al trabajador de planta la antigüedad para los efectos de la Cláusula 14 de este contrato, en los términos siguientes:

Quando el trabajador de planta sindicalizado compute 15 –quince- años de antigüedad como mínimo se le pagará el importe de veinte días de salario ordinario a que se refiere la fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato por cada año de servicios, en la inteligencia que por fracciones mayores de 6 –seis- meses deberá pagar veinte días y por fracciones menores de 6 –seis- meses se pagarán diez días. Además el patrón pagará la prima de antigüedad consistente en veinte días de dicho salario ordinario, por cada año de servicios. Cuando el trabajador de planta sindicalizado compute una antigüedad menor de 15 –quince- años, la indemnización consistirá exclusivamente en el importe de veinte días de ese salario ordinario por cada año de servicios o fracciones mayor de 6 –seis- meses; por fracciones menores de 6 –seis- meses se pagarán diez días.

En el caso de que los interesados hubiesen disfrutado en el último año de servicios diferentes salarios ordinarios, la liquidación se efectuará con el promedio de los salarios ordinarios percibidos. Dicho promedio se calculará con base en los salarios vigentes en la fecha de la solicitud del interesado, y si este promedio resulta inferior al salario ordinario correspondiente al puesto de planta, este último será el que se tome en cuenta para la liquidación.

Para este exclusivo caso, al salario ordinario que sirva de base para su cálculo, se incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica y gas.

El trabajador podrá continuar en el servicio hasta el día en que la liquidación total se efectúe.

En el supuesto de que la liquidación total no se efectúe dentro del plazo de 20 –veinte- días a que se refiere el párrafo primero, el patrón liquidará salarios íntegros hasta el día en que la ponga a su disposición, sin que ello pueda exceder de 30 –treinta- días. Si vencido este último plazo dicha liquidación no se pone a disposición del interesado, cubrirá además un 5% -cinco por ciento- mensual sobre el importe de la misma.¹³¹

Es importante destacar que cuando el trabajador resulta responsable de la investigación practicada, y éste no se encuentra conforme con el dictamen, podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje y demandar ante ésta la reinstalación en su puesto o una indemnización. En caso de que demande la reinstalación y el laudo dictado por las autoridades laborales así lo determine, el patrón se encuentra obligado a devolverle el puesto, pero en caso de que no este de acuerdo se procederá conforme a lo señalado en la siguiente cláusula que a continuación se transcribe:

Cláusula 25. En los casos en que el patrón sea condenado a reinstalar a un trabajador sindicalizado de planta, sólo podrá eximirse de esta obligación, en las hipótesis previstas en la Ley Federal del Trabajo, mediante el pago de la indemnización establecida en la Cláusula 21 de este contrato, incrementada con un 34% -treinta y cuatro por ciento-.¹³²

El Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos remite a los casos previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo donde se enuncian las conductas por las que el patrón mediante una indemnización se podrá eximir de la obligación a reinstalar. La indemnización a que hace referencia la cláusula anterior es mayor a la establecida en la norma laboral, ya que la cláusula 21

¹³¹ Ibidem, pp. 26-28.

¹³² Ibidem, p. 30.

señala 5 meses de indemnización y 20 días por cada año de servicios incrementados en un 34 por ciento.

Conforme a nuestro ordenamiento laboral, al demandar el despido injustificado, el trabajador tiene la opción de dar por terminada la relación de trabajo exigiendo la indemnización que conforme a derecho le correspondería y ésta de acuerdo con el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos sería:

Cláusula 26. Cuando el trabajador de planta sindicalizado sea separado sin causa justificada y elija la indemnización económica correspondiente, en vez de la reinstalación en el trabajo, el patrón estará obligado a pagarle una indemnización de cinco meses de salario ordinario a que se refiere la fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato, más veinte días de dicho salario ordinario, por cada año de servicios prestados, o fracciones mayores de seis meses; o diez días, si la fracción fuere menor de seis meses. Mientras esa indemnización no le fuere pagada, seguirá percibiendo el salario ordinario que corresponda al último puesto de planta que desempeñaba en el momento de la separación.

Asimismo recibirá el trabajador sindicalizado las prestaciones económicas a que se refiere el presente contrato y la prima de antigüedad, consistente en veinte días de salario ordinario por cada año laborado, en la inteligencia de que por fracciones mayores de seis meses recibirá veinte días y por fracciones menores de seis meses, diez días.

Para este exclusivo caso, al salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se le incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica y gas.¹³³

De conformidad con lo anterior, observamos que el patrón deberá pagar una indemnización consistente en cinco meses de salario, más veinte días de dicho salario ordinario, por cada año de servicios prestados, además de los salarios que dejó de percibir hasta que le sea cubierta la indemnización correspondiente. No obstante, tiene derecho al pago proporcional de los derechos que le corresponden como son las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo y lo referente a la prima de antigüedad.

¹³³ Ibidem, pp. 30-31.

Con el fin de aclarar lo anterior podríamos decir que un trabajador que recibe un salario diario de \$100 y que tiene una antigüedad de 2 años con 10 meses debe recibir una indemnización de 5 meses de salario que sería de \$15000, además de 20 días por cada año de servicios lo cual da la cantidad de \$6000 más la prima de antigüedad que al ser de 2 años y 10 meses le corresponden 60 días y da como resultado \$6000 además de la parte proporcional de vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo, en el entendido de que el trabajador seguirá recibiendo el pago de su salario en tanto no le sea pagada la indemnización mencionada.

Por otra parte, debemos mencionar que el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos prevé las consecuencias de un despido injustificado tratándose de trabajadores denominados transitorios entendiéndose por éstos lo siguiente:

Cláusula 35. Los trabajadores sindicalizados se clasifican como sigue: de planta y transitorios:

- a) **Son de planta los contratados para los trabajos objeto de este contrato, que se ejecuten por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollan en una forma normal, regular y permanente.**
- b) **Son transitorios los que ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada.¹³⁴**

Una vez definido el término de trabajadores transitorios, el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos señala las consecuencias de que éstos sean objeto de un despido sin causa que lo justifique y así señala lo siguiente:

Cláusula 28. En caso de despedirse injustificadamente a trabajadores transitorios sindicalizados antes del vencimiento de su contrato, si fueron contratados por tiempo fijo, o antes de la terminación de la obra, si fueron contratados para obra determinada, el patrón les

¹³⁴ Ibidem, pp. 32-33.

cubrirá el salario ordinario que se define en la fracción XX de la Cláusula 1 de este contrato, que corresponda al tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso, y la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado, de las prestaciones económicas, y les proporcionará los servicios médicos integrales a que se refiere este contrato.¹³⁵

Cuando se contrata por obra o por tiempo determinado, es obligación del patrón cubrir los salarios hasta la fecha en que se tenía previsto concluir el contrato o la obra, siempre que se trate de un despido sin causa que lo justifique; además, deberá pagar la parte proporcional de las prestaciones que le corresponderían al trabajador en razón de la duración de la relación de trabajo.

4.2 INVESTIGACIONES LABORALES EN PETRÓLEOS MEXICANOS PARA IMPONER LA RESCISIÓN LABORAL

Según lo establecido en el Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, siempre que se pretenda rescindir el vínculo laboral el patrón, invariablemente, deberá practicar una investigación previa para conocer la verdad de los hechos que se le imputan al trabajador, independientemente de que sea sindicalizado o de confianza, y de resultar responsable, se procederá a despedirlo.

Para la práctica de la investigación la Subdirección Corporativa de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos creó la Guía de Investigaciones Laborales de Petróleos Mexicanos, que sin tener el carácter de reglamento sirve para ampliar los criterios de aplicación en el ámbito de las investigaciones previas a imponer sanciones o rescindir la relación laboral.

Las investigaciones laborales son las diligencias practicadas con apego a las disposiciones normativas aplicables para llegar a la verdad acerca de las

¹³⁵ *Ibidem*, pp. 31-32.

faltas que se atribuyen a los trabajadores al servicio de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, y en su caso, para la justa aplicación de la medida disciplinaria que proceda, o la rescisión de la relación de trabajo.

Con base en la Guía de Investigaciones Laborales de Petróleos Mexicanos siempre que se tenga conocimiento de que un trabajador ha incurrido en alguna falta, se deberá informar al superior de éste en los siguientes términos:

“Cualquier trabajador de Petróleos Mexicanos, y Organismos Subsidiarios que tenga conocimiento de la comisión de alguna falta en el servicio, deberá comunicarla a su superior inmediato o al jefe de la dependencia en la que labore el presunto responsable, y éste en plazo perentorio, lo reportará por escrito al área de Recursos Humanos correspondiente.”¹³⁶

Con el reporte que señala la falta se da inicio al desarrollo de la investigación, debiendo realizarse en un lapso de tres semanas; en él se debe mencionar el nombre del trabajador que se presume cometió la falta, así como sus datos y la conducta en que éste incurrió, señalando el lugar, día y hora en que sucedió, además de anotar las consecuencias que produjo; no obstante, se deberán señalar las evidencias y el monto de los daños que se pudieran encontrar con relación a los hechos que generaron la falta. Otro dato importante que el reporte debe contener son los nombres de los trabajadores que se percataron de la falta, para efectos de que puedan presentar su testimonio, anexándole a éste los documentos que pudieran servir para esclarecer los hechos.

Una vez que el reporte es entregado al área de recursos humanos correspondiente, se deberá dar inicio a la investigación para determinar la

¹³⁶ PETRÓLEOS MEXICANOS. Guía de Investigaciones Laborales. México, 2000. p. 15.

responsabilidad del trabajador en los términos del contrato colectivo, si es un trabajador sindicalizado, o del reglamento de trabajo del personal de confianza, si se trata de un trabajador bajo esta denominación.

Es importante mencionar que cuando en una misma investigación concurren conductas realizadas por trabajadores sindicalizados y los denominados de confianza se deberá estar conforme a lo siguiente:

*“Si en una investigación se involucran hechos de trabajadores de confianza y sindicalizados, cuando se levanten actas por separado, deberán necesariamente relacionarse entre sí, a fin de que todos los involucrados conozcan las declaraciones que se ermitan y actuaciones que se practiquen”.*¹³⁷

En cuanto a la duración de la investigación se estará a lo dispuesto en la guía de investigaciones laborales que al efecto señala:

*“Todas las investigaciones que se practiquen, deberán desahogarse dentro de las tres semanas siguientes a la fecha en que el representante del patrón tuvo conocimiento de la falta, para que en la semana siguiente y sin perjuicio del término de prescripción se emita el dictamen, se efectúe el análisis y se notifique la medida disciplinaria o rescisión del contrato, según sea el caso”.*¹³⁸

Cuando se concluye con el procedimiento de investigación, previo aviso al sindicato de los derechos que ejercerá el patrón, se deberá entregar un oficio al trabajador, en el cual se señale el resultado de la averiguación encuadrando su conducta en las hipótesis que se encuentran en nuestro

¹³⁷ Ibidem, p. 22.

¹³⁸ Ibidem, p. 35.

ordenamiento laboral. De acuerdo con la guía de investigaciones laborales dicho oficio que notificará al trabajador y deberá contener:

- *“Si se trata de rescisión, deberá precisarse la causa o causas de la misma que hayan quedado debidamente probadas durante el desarrollo de la investigación, ubicando la conducta del trabajador en las hipótesis que señala el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a los artículos 134 y 135 tratándose del trabajador de confianza con el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.*
- *Además de los fundamentos legales que señala la Ley Federal del Trabajo, deberá hacerse mención de las cláusulas aplicables del Contrato Colectivo de Trabajo.*
- *Los avisos de notificación deberán ser firmados por un representante del patrón”*¹³⁹

Cuando los trabajadores hayan generado una antigüedad de 20 años de servicios o más, la causa que fundamente el despido deberá ser grave, es decir *“de mucha entidad o importancia”*¹⁴⁰ esto es, con su comisión se haga insostenible la relación de trabajo de acuerdo con nuestra norma laboral, con el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos y con el Reglamento de Trabajo del personal de confianza; cuando la conducta no es considerada de gravedad basta con que ésta misma se repita o se incurra en otra causa que motive el despido, en el entendido de que la Ley Federal del Trabajo es omisa en señalar un plazo para que concurra esta situación. En el caso de Petróleos Mexicanos es necesario que la rescisión sea autorizada por el gerente de recursos humanos que corresponda, según la adscripción del trabajador.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 29.

¹⁴⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Op. cit., p. 701.

Siguiendo con lo anterior, se transcribe una jurisprudencia en relación con las causas que podrán disolver el vínculo de trabajo cuando se genera una antigüedad de 20 años y así señala:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aún en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede el patrón solo podrá aplicar la medida disciplinaria a que está autorizado de conformidad con los instrumentos respectivos.

JURISPRUDENCIA

A.D. 5370/78 Gonzalo Moreno Vélez.- 19 de febrero de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

A.D. 6675/78.- Gilberto Sánchez González.- 19 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Joaquín Dzib.

A.D. 279/79.- Santiago Sánchez Aguayo.- 25 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

A.D. 2956/79.- Luis Gutiérrez Trejo.- 6 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

A.D. 1624/79.- Miraflores, S.A.- 8 de agosto de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: José Manuel Hernández Saldaña.

- Informe de 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 132 y 133.¹⁴¹

Con fundamento en la Guía de Investigaciones Laborales de Petróleos Mexicanos cuando se cometa alguna falta grave que pueda tipificar algún delito, además del procedimiento de investigación que proceda, se deberá informar a las autoridades administrativas, a la unidad jurídica y a la contraloría con el fin de que una vez realizadas las averiguaciones, se haga del conocimiento de la

¹⁴¹ PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo I y II. Op. cit., p. 433.

Dirección Corporativa de Administración donde se dispondrá a realizar la denuncia.

Es importante destacar que la causa que dio inicio a la investigación debe ser la misma por la que se concluya la relación de trabajo como es mencionado a continuación:

DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. DEBE RELACIONARSE CON LA CAUSA QUE LO ORIGINA. Si al concluir la investigación correspondiente, se determina rescindir la relación laboral, pero las causales que originaron aquélla no fueron probadas, como sólo por esos motivos puede rescindirse la relación laboral, el despido basado en causales diversas, aún probadas, carece de respaldo.

Amparo directo 280/88.- Hospital Civil de Guadalajara. 1º. de febrero de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Cruz Martínez.- Secretario: Armando López Morales.

Precedente:

Amparo directo 234/ 87.- Elida Maldonado Girbau.- 24 de febrero de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Cruz Martínez.- Secretario: Armando López Morales.¹⁴²

4.2.1 PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN: CLÁUSULA 24 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS

El procedimiento de investigación se aplica en todos los casos en que los trabajadores por acción u omisión infrinjan las disposiciones legales o contractuales, o incumplan sus obligaciones derivadas de su contrato de trabajo y estén directamente relacionadas con las labores que tienen encomendadas.

Las investigaciones que se realicen a trabajadores sindicalizados deben practicarse de acuerdo a los lineamientos contenidos en la cláusula 24 del

¹⁴² PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo IV. México, 1995. p.187.

Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, de lo contrario, el patrón estaría violando una disposición contractual de conformidad con la siguiente jurisprudencia:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Época: Octava Época

Localización

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : VIII-Agosto

Tesis:

Página: 190

Rubro

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA, FALTA DE REQUISITOS, IMPLICA DESPIDO INJUSTIFICADO.

Texto

Si el contrato colectivo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, ésta debe cumplir todos los requisitos exigidos en el contrato colectivo y en el reglamento interior, pues de lo contrario la observación de éstos quedaría al arbitrio del patrón, lo que no sería correcto, ya que el espíritu de dichas disposiciones es dar oportunidad al trabajador de defenderse de las imputaciones que se le hagan; por lo que si el procedimiento investigatorio no se ajusta a lo establecido en dichos ordenamientos, debe concluirse que carecen de validez todas las razones por las cuales se rescindió el contrato de trabajo con base en dicha investigación, lo que se traduce en un despido injustificado. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 408/90. Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Puebla. 24 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván. Amparo directo 187/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.¹⁴³

El procedimiento de investigación que regula la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de

¹⁴³ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Injcial_Consultas.asp 6 de octubre del 2004, 17:00.

Trabajadores Petroleros de la República Mexicana tiene como finalidad acreditar la responsabilidad en que pudo haber incurrido un trabajador sindicalizado como consecuencia de su conducta, ya que de acuerdo con el citado ordenamiento no se podrá disolver la relación de trabajo mientras no se practique la investigación correspondiente con fundamento en lo siguiente:

Cláusula 24. El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato a los trabajadores sindicalizados sin que previamente se les haya investigado y comprobado las faltas que se les imputen.¹⁴⁴

La investigación deberá iniciarse una vez que se tenga conocimiento de la falta, ya que la Ley Federal del Trabajo menciona un término para llevarla a cabo como se señala a continuación:

INVESTIGACIÓN PREVIA AL DESPIDO, CUANDO DEBE INICIARSE

LA. Si el patrón tiene información de un hecho del que pudiera derivarse una responsabilidad para el trabajador y para cuya certidumbre fuera necesaria una investigación, ésta deberá iniciarse dentro del primer mes que la Ley concede para la decisión rescisoria a fin de terminarla con la oportunidad que corresponda.

A.D. 1132/81.- Enrique Rancel Rello y José Inés Fuentes López.- 12 de abril de 1982.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

A.D. 4434/80.- Comisión Federal de Electricidad.- 5 de enero de 1981.- 5 votos.- Ponente: Moisés Calleja García.- Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas.
- Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 54.¹⁴⁵

Una vez que se tiene conocimiento de la falta, se deberá realizar un reporte indicando la misma, y así iniciará un procedimiento de investigación que de acuerdo con la Guía de Investigaciones Laborales de Petróleos Mexicanos estará a cargo de:

¹⁴⁴ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. Op. cit., p. 28.

¹⁴⁵ PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo I y II. Op. cit., pp. 252.

*“El procedimiento de investigación, deberá ejecutarse bajo la dirección del Jefe de la Unidad o del Departamento de Recursos Humanos en donde se actúe, quien podrá auxiliarse del personal bajo sus órdenes y asesorarse con el jefe o cualquier otra persona de la dependencia que produjo el reporte de la falta; así como quien pueda aportar elementos de prueba y conocimientos técnicos, o cualquier otro tipo de información que resulte útil al esclarecimiento de los hechos”.*¹⁴⁶

En la cláusula 24 también se mencionan los términos en los que dicha investigación se debe practicar, señalándose en ella a las personas que deberán intervenir, así como la fecha en que dicha diligencia se llevará a cabo informándoles mediante citatorio donde se expondrán los hechos que se investigarán, facilitando con ello, a que el trabajador prepare su defensa; asimismo, se prevé el caso en que no concurra el representante del sindicato para lo cual se diferirá la investigación y se volverá a mandar un nuevo citatorio. Para aclarar lo anterior, se transcribe el segundo y tercer párrafo de la cláusula en comento:

La investigación se hará con la intervención de un representante del sindicato y con él o los trabajadores sindicalizados involucrados, quienes podrán aportar todas las pruebas que estimen pertinentes para su defensa.

Para la práctica de dicha investigación, el patrón citará invariablemente por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y al o los trabajadores sindicalizados involucrados, para que concurran el día y hora que la administración señale para ese efecto, exponiendo concretamente en el citatorio los hechos generales que se pretendan investigar. De no concurrir el representante sindical, se diferirá la investigación para que se inicie dentro de las 48 –cuarenta y ocho- horas siguientes, a cuyo efecto el patrón librará un nuevo citatorio con la misma anticipación.¹⁴⁷

¹⁴⁶ PETRÓLEOS MEXICANOS. *Guía de Investigaciones Laborales*. Op. cit., p. 22.

¹⁴⁷ *Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos*. Op. cit., p. 28-29.

La Guía de Investigaciones Laborales de Petróleos Mexicanos prevé la situación en que el trabajador se niegue a recibir el citatorio y establece que deberá levantarse una acta donde consten los hechos ante dos testigos, la cual se incorporará a la investigación; en el entendido de que el desarrollo de la misma se podrá llevar a cabo con la presencia del representante sindical.

Con relación a lo anterior, la cláusula 24 del contrato colectivo faculta al patrón para poder rescindir al trabajador en caso de que éste o el representante sindical no se presenten al desarrollo de la investigación; sin embargo, el trabajador al estar inconforme con el rompimiento del vínculo laboral, podrá ejercitar sus derechos conforme a la Ley Federal del Trabajo como es mencionado en el cuarto párrafo de la citada cláusula:

Si en la segunda fecha que se fije para la práctica de la investigación dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato, como el o los trabajadores sindicalizados involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone este contrato y los trabajadores conforme a la Ley.¹⁴⁸

Al iniciar el procedimiento se deberá tomar la declaración del trabajador en razón de su comportamiento respecto de las faltas que se le atribuyen, así como las razones de su proceder; en el entendido, de que todas las actuaciones, documentos o pruebas que se exhiban durante la investigación se harán constar en actas de acuerdo con lo señalado en la guía de investigaciones laborales. Al momento de tomar la declaración se le mostrará el reporte que dio inicio al procedimiento y todos los documentos que se relacionen con el mismo con la finalidad de que tenga conocimiento de los hechos que presuntamente se le atribuyen.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 29.

Además de la declaración a que hace mención el párrafo anterior, el trabajador será sometido a un interrogatorio con el fin de aclarar su conducta en relación con los hechos a investigar; no obstante, también se realizarán interrogatorios a las personas que directa o indirectamente hayan tenido relación con los hechos controvertidos.

Cabe mencionar que la investigación se podrá practicar en una o varias sesiones hasta llegar a la comprobación de los hechos como lo indica la guía de investigaciones laborales que al efecto señala:

“De llevarse a cabo en varias sesiones, deberá asentarse en cada una de ellas la suspensión de la investigación, precisándose el día y hora de su continuación, con este acto el trabajador y la representación sindical se dan por notificados de la nueva fecha”.¹⁴⁹

Es importante destacar, que el patrón, por medio del área de recursos humanos, podrá suspender al trabajador de sus labores en tanto se lleva a cabo ésta; no obstante, aquél tiene derecho al pago de su salario y a todas las prestaciones que con motivo de la prestación del servicio le corresponden como lo menciona el quinto párrafo de la cláusula 24 del contrato colectivo:

Mientras se practica la investigación citada, el patrón podrá suspender al trabajador sindicalizado en sus labores, sin interrumpirle el pago de los salarios y prestaciones a que tuviere derecho conforme a este contrato.¹⁵⁰

De acuerdo con la guía de investigaciones laborales durante el procedimiento, se podrán ofrecer todo tipo de pruebas, ya sea por el presunto responsable o por el encargado del desarrollo de la investigación, debiéndose

¹⁴⁹ PETRÓLEOS MEXICANOS. Guía de Investigaciones Laborales. Op. cit., p. 21.

¹⁵⁰ Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. Op. cit., p. 29.

desahogar las inspecciones, pruebas testimoniales, periciales, el careo y cualquier otra que sea necesaria para formular el dictamen. No obstante, el sindicato se encuentra facultado para pedir la intervención de la persona que originó el reporte de la falta con el fin de aclarar la situación, pero en caso de no llegar a ningún acuerdo, el patrón procederá a aplicar, ya sea la sanción o la rescisión del contrato, y así dará aviso al sindicato exponiéndole los fundamentos en que se apoya conforme a lo señalado por los párrafos sexto y séptimo de la cláusula 24:

Si durante la investigación, para el mejor esclarecimiento de los hechos se requiere de la intervención de la persona que originó el reporte, el patrón lo llamará a petición del sindicato.

Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico. En caso de no ponerse de acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente. Invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con 3 –tres– días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.¹⁵¹

Además de lo mencionado en la citada cláusula, el responsable de la investigación deberá elaborar un dictamen donde se señalen las conclusiones del procedimiento, el cual será turnado al jefe de recursos humanos con el fin de que éste en base a la normatividad aplicable determine la sanción que procederá, además de lo señalado el dictamen deberá contener lo siguiente:

- *“Fecha de prescripción de la acción del patrón para sancionar.*

¹⁵¹ Ibidem, p. 29-30.

- *De cada uno de los investigados: Nombre, ficha, situación contractual, categoría, clasificación, adscripción, tiempo de servicios o antigüedad de empresa y antecedentes de conducta.*
- *Motivo del reporte y hechos que dieron lugar a la investigación.*
- *Breve exposición del desarrollo de la investigación, así como del resumen del desahogo de las pruebas ofrecidas, el resultado de los hechos probados y de los que no se pudieron comprobar y que fueron motivo de la investigación.*
- *Conclusiones, opinión y fundamentos legales aplicables, sobre la medida disciplinaria o rescisión sugerida.*
- *El dictamen deberá ser revisado por el Jefe de Recursos Humanos, quien será responsable de ratificar o modificar la sugerencia de la medida disciplinaria propuesta. En caso de duda legal consultará al área jurídica”.¹⁵²*

Tomando en cuenta que prescriben en un mes las acciones para despedir al trabajador, se señala el plazo con el que cuenta el patrón para realizar la investigación, así como para notificar el resultado de la misma; en caso de que éste fuera rescindir la relación, aquél tiene la obligación de entregar el aviso de despido dentro del plazo señalado por el penúltimo párrafo de la cláusula 24 que se transcribe a continuación:

Para la práctica de la investigación y la notificación de la sanción que resulte, el patrón contará con el término de un mes, conforme a lo dispuesto por el Artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.¹⁵³

Con fundamento en la guía de investigaciones laborales dentro de los tres días siguientes a la fecha de rescisión, se deberá enviar el aviso y el acta de investigación a la unidad jurídica en caso de que el trabajador se niegue a recibir la notificación, así como la constancia de hechos en donde se asiente tal

¹⁵² PETRÓLEOS MEXICANOS. *Guía de Investigaciones Laborales*. Op. cit., p. 28.

¹⁵³ *Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos*. Op. cit., p. 30.

circunstancia, con el fin de que promueva un procedimiento paraprocesal ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el fin de hacer de su conocimiento el aviso de despido.

Como ya se menciono, la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos, establece la posibilidad de despedir al trabajador que tenga una antigüedad de veinte años o mayor a ésta, cuando la conducta cometida sea de gravedad o haga insostenible la continuación del vínculo laboral; en caso contrario, el patrón podrá aplicar una sanción ante la comisión de una conducta, salvo que se vuelve reiterado su comportamiento como a continuación se transcribe en los párrafos octavo y noveno de la cláusula en comento:

Después de los 20 –veinte- años de servicios, contados en los términos de este Contrato Colectivo, el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por causas particularmente graves o que hagan imposible continuar la relación laboral, en la inteligencia que la repetición de la falta o la comisión reiterativa de otra falta grave que constituya una causa legal de rescisión, deja sin efecto lo anterior.

El patrón tendrá en todo caso el derecho de imponer al trabajador sindicalizado la corrección disciplinaria que corresponda, con pleno respeto a los derechos que deriven de su antigüedad.¹⁵⁴

Además de la limitación impuesta al patrón para despedir al trabajador que cuente con una antigüedad mayor o igual a veinte años, en el mismo ordenamiento se faculta a aquél para poder rechazar a los trabajadores que hayan sido despedidos con causa justificada, sin importar que el sindicato sea el que haya propuesto su reingreso, a menos que en el mismo ordenamiento se haya convenido lo contrario y así lo señala la cláusula 24 en su último párrafo:

Los trabajadores que hayan sido separados justificadamente, podrán ser rechazados por el patrón, si le son vueltos a proponer para reingresar a su servicio, salvo que las partes convengan lo contrario.¹⁵⁵

¹⁵⁴ Ídem.

¹⁵⁵ Ídem.

Con el fin de ejemplificar lo expuesto en este apartado mencionamos el caso en que un trabajador por actuar con negligencia sobre la maquinaria a su cargo le causa a ésta daños graves, razón por la cual la persona que se percata de esta situación deberá informarlo a su jefe inmediato y éste deberá realizar un reporte al área de recursos humanos con el fin de iniciar un procedimiento de investigación, que tendrá como objetivo verificar la culpabilidad de tal conducta, ya que en ningún momento se podrá despedir al trabajador sin llevar a cabo dicha investigación, además de que deberá efectuarse en los términos señalados en la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos; es decir, primero se citará al trabajador y al representante del sindicato para que se presenten a la práctica de la investigación, debiendo tomar la declaración del trabajador y hacer el interrogatorio que se considere pertinente, pudiendo en todo caso, citar a las personas que se encuentren relacionadas con los hechos; no obstante, el trabajador tiene el derecho de ofrecer las pruebas que considere pertinentes para aclarar la situación; posteriormente, el encargado de practicar la investigación elaborará un dictamen en el cual se expondrán de manera clara los hechos, las pruebas ofrecidas y todos los puntos relacionados con la investigación, así como si procede una sanción o la rescisión, lo anterior con el fin de que el jefe de recursos humanos notifique la resolución al sindicato y así se gire el oficio al trabajador donde se le entregue el aviso de despido en caso de que este proceda al encuadrar su conducta en alguna de las hipótesis reguladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

4.3 LA RESCISIÓN LABORAL EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS

Es importante destacar que los trabajadores denominados de confianza pertenecen al rubro de los trabajos especiales de nuestro ordenamiento laboral,

y las condiciones en que prestarán sus servicios podrán estar contenidas en el contrato colectivo de la empresa, salvo que el mismo ordenamiento ordene otra cosa, como es el caso de Petróleos Mexicanos que en el antepenúltimo párrafo de la cláusula tercera de su contrato colectivo de trabajo señala lo siguiente:

Las estipulaciones de este Contrato Colectivo no son aplicables a los trabajadores de confianza. Por consiguiente, tampoco les son aplicables a los trabajadores sindicalizados durante todo el tiempo que ocupen un puesto de confianza.¹⁵⁶

En base a lo anteriormente señalado, los términos en que prestarán sus servicios los trabajadores de confianza del sector petrolero se rigen por las disposiciones contenidas en el Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos.

Antes de analizar la rescisión en el citado reglamento, es necesario precisar qué se entiende por trabajadores de confianza y de esta manera *“debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores”*.¹⁵⁷

De acuerdo con lo anterior, los puestos de confianza son los que están relacionados con las funciones que tienen mayor importancia dentro de una empresa o establecimiento, aquéllos cuyas actividades versan sobre los intereses principales de la misma como es señalado en el siguiente precepto de la Ley Federal del Trabajo que se menciona a continuación:

¹⁵⁶ *Ibidem*, p. 10.

¹⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Op. cit., p. 155.

Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Se denominan de confianza a los trabajadores que desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, además de las que tengan relación con trabajos personales del patrón, entendiéndose por éstos últimos *“aquellos que versen sobre actividades que el mismo patrón podría realizar directamente y que, por razones varias, no realiza sino por conducto de otra persona en quien delega tales funciones”*.¹⁵⁸

Con base en lo anterior, el trabajador de confianza es la persona que presta a otra sus servicios personales subordinados, en la inteligencia de que el tipo de servicios que presta son los que le dan esa categoría, esto es, van en razón de las funciones que tienen mayor trascendencia dentro de una empresa o establecimiento. Algunas de las funciones que desempeñan obligan al patrón en sus relaciones con otros trabajadores, ya que aquél delega cierta autoridad para ejecutar sus actividades; además, en razón del puesto que ocupan pueden tener conocimiento de ciertos aspectos que otros trabajadores no conocen y por tal, su discreción, honestidad y lealtad deben ser propias de dichos trabajadores al conocer de manera directa los asuntos primordiales de la empresa.

Una vez explicado el término de trabajadores de confianza, analizaremos la manera en que opera la rescisión de éstos en los términos del Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

¹⁵⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 96.

Al igual en que en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos en el citado reglamento se regula un procedimiento que tiene por objeto investigar las posibles causas en que los trabajadores de confianza pueden incurrir y que darán motivo a rescindir el vínculo laboral conforme a lo señalado en el artículo 96 que al efecto señala:

Artículo 96. Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes laborales del personal de confianza y que a juicio del patrón deban ser esclarecidos, se someterán a una investigación administrativa conforme al siguiente procedimiento:

- I. **El trabajador será citado por escrito con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, haciéndoles conocer las faltas imputadas, para practicar una investigación administrativa, en la que exponga lo que a su derecho convenga.**
- II. **Las diligencias respectivas se harán constar en actas circunstanciadas.**
- III. **Si el trabajador no comparece al lugar y en la fecha señalada y hora fijadas para iniciar la investigación, se hará constar este derecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime conveniente.¹⁵⁹**

Es importante señalar que el patrón es el que tiene la facultad de decidir si es necesario realizar la investigación con el objeto de esclarecer los hechos que se le imputan al trabajador, ya que en la Guía de Investigaciones Laborales de Petróleos Mexicanos se menciona que cuando los casos no son graves o no existe afectación patrimonial se procurará llegar a un acuerdo sin necesidad de iniciar un procedimiento.

Al empezar el procedimiento, se deberá entregar un citatorio dirigido al trabajador donde se señalarán las causas por las cuales se practicará la investigación, así como la fecha en que se llevará a cabo; lo anterior, con el objeto de que éste cuente con los medios necesarios para preparar su defensa.

¹⁵⁹ PETRÓLEOS MEXICANOS. Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. México, 2000. p. 59.

En caso de que aquél no se presente, el reglamento faculta al patrón para que proceda conforme a derecho, en la inteligencia de que aquello deberá constar por escrito ante dos testigos.

La investigación estará a cargo del jefe de recursos humanos quien una vez concluida informará lo que proceda al trabajador que haya resultado responsable; en caso de que proceda la rescisión, ésta deberá ser debidamente fundada y motivada en relación con la conducta objeto de la investigación.

En lo que respecta a la rescisión, el Reglamento de Trabajo del personal de confianza remite a la Ley Federal del Trabajo en lo referente a las conductas en las que podrá incurrir el trabajador rompiendo con ello la relación laboral, como es señalado a continuación:

Artículo 98. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las que se señalan en el Artículo 47 y las previstas para trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.¹⁶⁰

Como se analizó en el capítulo anterior, el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral enuncia una lista de conductas por las que el patrón podrá rescindir la relación laboral con sus trabajadores; no obstante, en la reglamentación de los trabajos especiales, se señalan causas distintas a las mencionadas en este precepto. Con relación a lo anterior, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo señala una causa más por las que se podrá rescindir el vínculo a los trabajadores denominados de confianza y a la letra señala:

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título segundo de esta ley.

¹⁶⁰ Idem.

En el Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos se establece la protección en razón de la antigüedad, ya que cuando ésta sea de 20 años no se podrá disolver la relación laboral, salvo por alguna falta grave que el trabajador haya cometido o cuando se vuelva reiterado su comportamiento en los términos del citado ordenamiento que a continuación se transcribe:

Artículo 100. Cuando el personal de confianza de planta tenga una antigüedad general de empresa de 20 años o más, sólo se le podrá rescindir su contrato por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave. La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.¹⁶¹

Cuando la falta cometida amerite la rescisión se deberá informar por escrito al trabajador en un término menor a un mes, con el fin de evitar que el derecho de rescindir a éste prescriba; sin embargo, cuando aquél se niegue a recibir el aviso se deberá hacer de su conocimiento por medio de un procedimiento paraprocesal como lo señala en el siguiente precepto:

Artículo 99. La resolución del patrón mediante la cual imponga una medida disciplinaria o la rescisión del contrato individual de trabajo, será comunicada por escrito al trabajador dentro de un plazo no mayor de un mes, computado a partir de la fecha en que la representación patronal respectiva tuvo conocimiento de los hechos, para cuyo efecto se le citará a comparecer en la oficina de personal que corresponda. La comunicación será entregada personalmente al trabajador ante la presencia de dos testigos.

En caso de que el trabajador no acuda al citatorio o se niegue a recibir la notificación, la sanción o la rescisión le será notificada conforme al procedimiento que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.¹⁶²

El trabajador de confianza que es despedido tendrá derecho al pago de los derechos que hubiere generado con motivo de la prestación de sus

¹⁶¹ Ibidem, p. 60.

¹⁶² Ibidem, pp. 59-60.

servicios, además de la prima de antigüedad como lo señala el artículo 101 del Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos:

Artículo 101. Cuando la rescisión del contrato quedare firme, el patrón liquidará al personal de confianza de planta la antigüedad que hubiere generado, en los términos del Artículo 87 de este Reglamento.¹⁶³

A continuación se transcribe el artículo 87 a efecto de precisar la manera en que se computará la antigüedad del trabajador de confianza una vez que es despedido y así señala lo siguiente:

Artículo 87. El personal de confianza puede renunciar en cualquier tiempo a su trabajo sin que tenga que exponer motivos, siempre que avise con la debida oportunidad a fin de no causar trastornos en el servicio, y para este efecto, al término de la relación laboral se cubrirá al trabajador de planta que acredite una antigüedad de 15 –quince- años en adelante, el importe de 20 –veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 –seis- meses, y 10 –diez- días por fracción menor. Asimismo, se le pagará la prima de antigüedad consistente en 20 –veinte- días de dicho salario ordinario por cada año de servicios.

Tratándose del personal de confianza de planta que acredite una antigüedad inferior a los 15 –quince- años señalados, el patrón liquidará únicamente 20 –veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 –seis- meses, y 10 –diez- días por fracción menor.

El tiempo extra ocasional y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de confianza de planta, que en el caso tenga asignado estos conceptos.

Para este exclusivo caso, al salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica de alimentos y de gas doméstico.¹⁶⁴

A manera de ejemplo de la investigación administrativa previa a rescindir la relación de trabajo que regula el Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios mencionamos el caso en que un trabajador denominado de confianza sustraiga materiales de la

¹⁶³ Ibidem, p. 80.

¹⁶⁴ Ibidem, p. 40.

empresa, la persona que se percate de la situación deberá realizar un reporte acompañado de los documentos o pruebas que le hayan hecho de su conocimiento el hecho y lo dirigirá al área de recursos humanos donde se enviará citatorio al trabajador precisando los hechos y el día en que la investigación se practicará, teniendo derecho el trabajador de presentarse con un defensor, además de ofrecer las pruebas que considere pertinentes para su defensa, después del desahogo de las mismas se procederá a dictaminar sobre lo que procederá en base a los hechos expuestos, debiendo notificar al trabajador dentro del mes a partir del que se tuvo conocimiento de la falta sobre el resultado de la investigación, en el entendido que además de las hipótesis mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se puede encuadrar la conducta en las hipótesis señaladas en los trabajos especiales, siendo en este caso procedente la rescisión por tratarse de un caso de pérdida de confianza al sustraer objetos pertenecientes a la empresa; es importante mencionar que al tipificar un delito por su conducta se deberá hacer la denuncia de los hechos a las autoridades correspondientes.

4.4 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

No sólo en la reglamentación de Petróleos Mexicanos se regula un procedimiento de investigación previo a rescindir la relación de trabajo, también en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se reglamenta una condición similar; en efecto, en esta normatividad se establece un procedimiento que se lleva a cabo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para poder cesar al trabajador, en el que el jefe superior del trabajador levantará una acta administrativa que acredite los hechos que dan motivo al cese, también se toma la declaración del trabajador y de los testigos que intervengan, lo anterior será en presencia tanto del trabajador como del

representante del sindicato como es señalado a continuación en los siguientes preceptos:

Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

- I. **Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas que, ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva.**
- II. **Por conclusión del termino o de la obra determinantes de la designación;**
- III. **Por muerte del trabajador;**
- IV. **Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;**
- V. **Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:**
 - a) **Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.**
 - b) **Cuando faltare por mas de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.**
 - c) **Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.**
 - d) **Por cometer actos inmorales durante el trabajo.**
 - e) **Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.**
 - f) **Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.**
 - g) **Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.**
 - h) **Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.**

- i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma entidad federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el titular de la dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello esta conforme el sindicato correspondiente; pero si este no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

Artículo 46 bis.- Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentaran los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmara por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañaran, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse esta, se hayan agregado a la misma.

En relación con el procedimiento mencionado en el anterior precepto observamos que es el titular de la dependencia quien debe acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, si así lo considera pertinente, a demandar el cese del trabajador que motiva la separación, siendo esta

circunstancia poco usual en la práctica, en el entendido de que una vez que el trabajador ha incurrido en alguna conducta que originó la separación, el patrón procede a cesarlo.

En el mencionado precepto se regula esta situación como una medida preventiva, que ha de tomarse en cuenta y aunque sólo sea teóricamente nos sirve de precedente para que se implante en la Ley Federal del Trabajo un procedimiento previo a despedir al trabajador, pero sin que sea necesario que el patrón acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje como en el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado donde se tiene que acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con fundamento en lo anterior y con base en lo analizado en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos proponemos una reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la cual serviría como una manera de protección al trabajador en razón del principio de la estabilidad en el empleo. Actualmente el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado de la siguiente manera:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- i. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;**
- ii. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;**
- iii. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si**

- como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
 - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
 - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
 - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
 - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
 - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
 - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
 - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
 - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
 - XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y
 - XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La reforma consistiría en implementar un procedimiento de investigación previo a rescindir el vínculo laboral, en el caso particular del despido, ya que al tener conocimiento de una posible causal de rescisión, el patrón estará obligado a iniciar una investigación que le permitirá conocer la responsabilidad del trabajador en la comisión del hecho.

De esta manera la reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sería la siguiente:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. ...

...

XV. ...

Ante la comisión de alguna causal de rescisión el patrón invariablemente deberá llevar a cabo una investigación que le permita conocer los hechos de manera precisa, en el entendido que al no efectuarse dicha investigación, el despido se considerará injustificado.

Cuando de la investigación practicada se desprenda la responsabilidad del trabajador, el patrón le deberá entregar aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión anexando el acta donde se señala el resultado de la investigación.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta no convierte el despido en injustificado.

Además de la reforma mencionada en el anterior precepto se agregaría un artículo que diera los lineamientos para el desarrollo de la investigación previa a rescindir la relación de trabajo y sería la siguiente:

Artículo 47 A. El procedimiento de investigación que señala el artículo anterior se llevará a cabo en los siguientes términos:

- a) Para la práctica de la investigación, el patrón pactará con los trabajadores en integrar una comisión para tal efecto, la cual funcionará siguiendo los lineamientos del artículo 392 de esta ley. De no existir contrato colectivo en la empresa, se deberá crear una Comisión Mixta para el desarrollo de la investigación.
- b) Dentro de las 24 horas en que la comisión tenga conocimiento de que se cometió alguna falta, enviará citatorio mediante notificación personal al trabajador en el que se señalaran los hechos a investigar, así como la fecha y hora en que se llevará a cabo.
- c) El trabajador podrá aportar las pruebas que estime convenientes para aclarar la situación; asimismo se le tomará su declaración y se le practicará un interrogatorio sobre los hechos que deban ser aclarados.
- d) Se podrá llamar a cualquier otra persona relacionada directa o indirectamente con la investigación.
- e) Todas las actuaciones que se susciten durante la investigación deberán constar en actas.
- f) Una vez concluida la investigación, el patrón analizará el resultado de la misma, y si procede la rescisión citará al trabajador para que se le haga de su conocimiento, debiendo al efecto entregarle copia del resultado de la misma, así como el aviso de despido.
- g) Cuando el trabajador no concurra al desarrollo de la investigación, el patrón procederá como lo estime conveniente, levantando en todo caso, una acta donde se constate la situación ante dos testigos que se anexará al aviso de despido.

La importancia del procedimiento radica en que el trabajador no pueda ser despedido arbitrariamente, por tal razón proponemos la inclusión legal de una investigación previa que esclarezca los hechos, salvaguardando los derechos del trabajador.

Es importante señalar que el término para llevar a cabo la investigación no podrá exceder de un mes, ya que de acuerdo con la fracción primera del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo prescribiría el derecho del patrón para despedir al trabajador.

El procedimiento iniciaría dentro de las 24 horas siguientes a que se tenga conocimiento de la comisión de alguna conducta presuntamente atribuible al trabajador, la persona que se percate de la falta deberá dar aviso a su jefe inmediato y éste realizará un reporte al área encargada del desarrollo de la investigación.

Posteriormente, se enviará citatorio al trabajador mediante notificación personal con acuse de recibo, donde se señalarán las causas que se pretenden investigar indicando el día y hora para la práctica de la misma; igualmente se citará al representante sindical, en caso de que exista un sindicato en la empresa para que concurran a su desarrollo; en el entendido de que el trabajador podrá ofrecer pruebas tendientes a aclarar la situación, debiendo constar todas las actuaciones en actas donde se señalen los hechos que se suscitaron durante el desarrollo de la investigación, así como el desahogo de las pruebas, las declaraciones e interrogatorios de las personas involucradas directa o indirectamente en los hechos controvertidos.

Al presentarse el trabajador el día y hora señalados en el citatorio para la práctica de la investigación se le tomará su declaración, en el entendido que el encargado del desarrollo de la misma podrá interrogarlo sobre los puntos que necesiten ser aclarados, debiendo mostrarle el reporte donde se aduce la conducta que presuntamente cometió, así como los demás documentos que formen parte de la investigación.

Una vez concluida la investigación se analizan todas las actuaciones en su conjunto debiendo determinar si de acuerdo con la conducta que originó el procedimiento existe una adecuación a los supuestos legales resultando con ello la rescisión de la relación de trabajo. No obstante, si el trabajador no concurre a la práctica de la investigación, el patrón se encuentra facultado para imponer la rescisión, si ésta procede en los términos del artículo 47 de la Ley Federal del

Trabajo, levantándose en todo caso una acta donde se constaten los hechos, la cual deberá ser firmada por dos testigos, anexándose al aviso que se debe entregar al trabajador.

Cuando proceda la rescisión como resultado de la investigación, se deberá entregar al trabajador y en su caso, al representante sindical, copia del acta donde se constatan los resultados de la misma, así como lo que procederá anexándolo al aviso de despido, y en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo se estará a lo dispuesto por nuestro ordenamiento laboral, en lo referente a informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que por medio de ésta se le haga de su conocimiento mediante un procedimiento paraprocesal.

Es importante señalar que cuando el trabajador se encuentre inconforme con el resultado de la investigación, éste podrá ejercer los derechos que la ley le otorga, ya sea la indemnización o la reinstalación; asimismo, podrá ejercerlos cuando no se presente, de acuerdo con el citatorio, al desarrollo del procedimiento para acreditar su imputabilidad en la conducta aducida, y en este último caso, el patrón decida disolver el vínculo de trabajo.

Al adicionar a la Ley Federal del Trabajo un procedimiento de investigación, previo a rescindir la relación laboral, se impone al patrón la obligación de efectuarlo en los términos señalados, debiendo ser injustificado el despido cuando no se realice la investigación señalada o cuando ésta no se lleve a cabo conforme a lo regulado, ya que existen criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que sustentan que su omisión, en caso de establecerse en un contrato colectivo o en un reglamento, invalida el despido como a continuación se señala:

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISIÓN DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO. Si un Contrato Colectivo de Trabajo exige como requisito para la

validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo, que rige las relaciones entre patrón y trabajadores, si su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones, es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan. Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del Contrato Colectivo antes de rescindir el Contrato Individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado.

JURISPRUDENCIA

A.D. 4746/81.- Fermín Mares Juárez.- 16 de agosto de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

A.D. 701/82.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

A.D. 670/82.- Armando Almeida Anaya .- 19 de julio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

A.D. 2760/80.- Ferrocarrileros Nacionales de México.- 29 de junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

A.D. 2303/81.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 de octubre de 1981.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

- Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, Págs. 12 y 13.¹⁶⁵

De acuerdo con lo anterior, al implantarse legalmente el procedimiento de investigación, el patrón estaría obligado invariablemente a realizarlo, sin que quede a su arbitrio la elección de practicarlo o no, acreditando con ello la responsabilidad del trabajador en la comisión de la conducta.

La finalidad del procedimiento es darle seguridad jurídica al trabajador de que mantendrá su empleo en tanto no le sea imputable la conducta que se investiga; en el entendido, que deben adecuarse a las hipótesis señaladas en el

¹⁶⁵ PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo I y II. Op. cit., pp. 251-252.

artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Además de que el acta donde conste el resultado de la investigación servirá como precedente en caso de que el trabajador decida demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la injustificación del despido.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Ante el incumplimiento en las obligaciones que se adquieren por virtud de un contrato o derivadas de la prestación de servicios, la Ley Federal del Trabajo faculta a rescindir la relación laboral como una forma de disolución anómala.

SEGUNDA. Como especies de rescisión, la Ley Federal del Trabajo reconoce al despido y al retiro, cada una opera de manera diversa por lo que es necesario precisar estos dos términos; se entiende por despido la disolución de la relación laboral invocada por el patrón ante el incumplimiento del trabajador a alguna de sus obligaciones; en cambio cuando el patrón incumple con sus deberes, el trabajador tiene la opción de separarse de su empleo sin responsabilidad configurándose así el retiro.

TERCERA. Los supuestos por los que se rescinde el vínculo laboral son conductas subjetivas, que el patrón deberá encuadrar en alguna de las hipótesis legales, correspondiéndole a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar la procedencia del despido, siendo necesario que esta autoridad jurisdiccional analice el caso en concreto.

CUARTA. De acuerdo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo la falta de aviso de despido al trabajador tiene como consecuencia que la rescisión sea injustificada; lo que consideramos equivocado y excesivo, en razón de que la justificación del despido no depende de cubrir la formalidad impuesta, ya que éste carecería de validez y no así de justificación.

QUINTA. Debe anotarse que al calificar de injustificado al despido, por falta de aviso por escrito, se deja al patrón en estado de indefensión, ya que es intrascendente demostrar su justificación, debiendo con ello pagar la indemnización y los salarios vencidos, así como las demás prestaciones que por derecho de la prestación del servicio le corresponderían al trabajador; situación por la cual en la práctica el patrón niega el despido y ofrece el trabajo.

SEXTA. Cuando se configura la rescisión imputable al patrón, es necesario, para que el trabajador reciba la indemnización mencionada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo y las prestaciones que por derecho le corresponderían, que éste acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a demandar el pago de aquélla.

SÉPTIMA. En el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos encontramos una situación que favorece al trabajador, ya que al incurrir éste en algún supuesto que permita rescindir el vínculo laboral, el patrón en base a los antecedentes del trabajador, puede conmutar el despido por una sanción disciplinaria; situación que legalmente se asemeja al hecho de que el trabajador tenga una antigüedad de veinte años o mayor a ésta; precisándose, que en el citado contrato no se hace mención a la antigüedad y sólo se reglamenta como un beneficio a favor de la clase trabajadora.

OCTAVA. Al comparar la reglamentación de las consecuencias del despido tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos encontramos que en éste último se incrementan las prestaciones; como es el caso en que el trabajador al ser despedido injustificadamente y optar por la indemnización tiene derecho además de la indemnización regulada constitucionalmente al pago de 20 días por cada año de servicios, situación que no se encuentra establecida en la norma legal.

NOVENA. El procedimiento de investigación previo a rescindir la relación laboral reglamentado en Petróleos Mexicanos únicamente opera cuando es el trabajador quien incurre en alguna conducta que necesita ser investigada por serle imputable y por tanto, es inoperante cuando la conducta que motiva la separación es atribuida al patrón.

DÉCIMA. Al implantar legalmente una investigación previa al despido del trabajador se daría mayor énfasis al principio de la estabilidad en el empleo por ser el derecho laboral proteccionista de la clase trabajadora, ya que con la aplicación de la investigación se está protegiendo la permanencia del trabajador en su empleo, por ser éste la única fuente de su sostenimiento, además de que se trata de evitar los despidos arbitrarios de los que pueden ser objeto los trabajadores debiendo acreditar su responsabilidad en la comisión de la conducta motivadora de la separación.

DÉCIMA PRIMERA. Al reformar el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo agregando como requisito para despedir al trabajador practicar una investigación previa se pretende aligerar el trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que de la investigación practicada se darían elementos suficientes para acreditar el despido sin necesidad de acudir ante la autoridad laboral, evitando con ello la acumulación de procesos laborales. Lo anterior, sin vulnerar los derechos de los trabajadores que no conformes con el resultado de la investigación decidan demandar la reinstalación en su puesto o una indemnización por considerar que el despido carece de fundamento.

DÉCIMA SEGUNDA. La investigación previa a rescindir la relación de trabajo deberá practicarse de acuerdo a los términos propuestos en esta tesis; es decir, en cada empresa se formará una Comisión Mixta encargada del desarrollo de la investigación, la cual iniciará una vez que se tenga conocimiento de que el trabajador ha incurrido en alguna conducta motivadora

de la disolución del vínculo laboral, enviándose a éste citatorio donde se señalarán las causas a investigar, así como la fecha en que se llevará a cabo, en el entendido de que el trabajador tendrá la oportunidad de ofrecer las pruebas que considere pertinentes para aclarar la situación.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO LARIOS, Ana. Temas selectos de Derecho Laboral. Pearson. México, 1998.

BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios básicos de Derecho del Trabajo, segunda ed., PAC. México, 1994.

BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Mundo jurídico. México, 1992.

----- La Rescisión en materia Laboral. PAC. México, 1993.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México, 2000.

BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones, décimo octava ed., Porrúa. México, 2001.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta ed., SISTA. México, 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Omeba. Argentina, 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, tercera ed., Trillas. México, 1992.

----- El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997.

----- Hacia un Nuevo Derecho Laboral, segunda ed., Trillas. México, 1994.

----- 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava ed., Trillas. México, 1994.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, cuarta ed., Porrúa. México, 1992.

----- Tópicos Laborales, segunda ed., Porrúa. México, 1998.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos generales". Tomo I, décimo primera ed., Porrúa. México, 1996.

————— Derecho del Trabajo. "Derecho Individual y Derecho Colectivo". Tomo II, décimo primera ed., Porrúa. México, 1996.

————— Derecho Procesal del Trabajo, décima ed., Porrúa. México, 2001.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen I, segunda ed., Depalma. Buenos Aires, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, Derecho Individual y trabajos especiales". Tomo I, décimo tercera ed., Porrúa. México, 1993.

————— El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, Huelga". Tomo II, séptima ed., Porrúa. México, 1993.

————— Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1965.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho Individual del Trabajo, cuarta ed., Universidad Nacional de educación a distancia. Madrid, 1997.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décimo tercera ed., Porrúa. México, 1983.

KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, segunda ed., Themis. México, 1995.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill. México, 1997.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 2001.

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles, séptima ed., Porrúa. México, 2000.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido, segunda ed., PAC. México, 1979.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El Artículo 123 Constitucional. Seguridad y solidaridad social. México, 2000.

RUSSOMANO, Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, segunda ed. UNAM. México, 1981.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Volumen I. México, 1967.

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. Ética. Grijalbo. México, 1996.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc. Graw-Hill. México, 1998.

————— Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico-práctico del Derecho del Trabajo, quinta ed., Porrúa. México, 2001.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de Derecho del Trabajo, tercera ed., México, 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa. México, 1978.

————— El Nuevo Artículo 123. Porrúa. México, 1962.

————— Nuevo Derecho del Trabajo, sexta ed., Porrúa. México, 1981.

VARGAS ALVARADO, Eduardo. Medicina Legal. Trillas. México, 1996.

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. SISTA. México, 2004.

Ley Federal del Trabajo, décimo primera ed., ISEF. México, 2004.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Luciana. México, 2004.

Ley Federal del Trabajo para la República Mexicana, tercera ed., Anuarios Faser de México. México, 1931.

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Aguascalientes. Tomo V. Núm. 12. Aguascalientes, 18 de marzo de 1928.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Jalisco. Tomo XCV. Núm. 22. Guadalajara, 21 de agosto de 1923.

Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave. Oficina tipográfica del Gobierno del Estado. Veracruz, 1918.

Código del Trabajo del Estado de Yucatán. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán. Yucatán, diciembre de 1918.

Código Civil para el Distrito Federal, sexta ed., ISEF. México, 2004.

Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. México, 1884.

Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. México, 1870.

Código Penal para el Distrito Federal. ISEF. México, 2004.

<http://www.congreso-hidalgo.gob.mx>

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 1942-1944.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 1977-1979.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 2001-2003.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. México, 2003-2005.

PETRÓLEOS MEXICANOS. Reglamento de Trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. México, 2000.

HEMEROGRAFIA:

PETRÓLEOS MEXICANOS. Guía de Investigaciones Laborales. México, 2000.

SAURI SÁNCHEZ, Fernando. "La Rescisión". Revista Facultad de Derecho. Número 24. México. Mayo-Agosto 1997. págs 31-43.

DICCIONARIOS:

CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. Rubinzal y Culzoni. Argentina, 1987.

DIAZ DE LEÓN, Marco A. Diccionario de Derecho Procesal Penal. Tomo II, tercera ed., Porrúa. México, 1997.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III, décimo quinta ed., Porrúa. México, 2001.

----- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV, quinta ed., Porrúa. México, 1992.

----- Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III, Porrúa. México, 2002.

LASTRA LASTRA, José. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 2001.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I. Porrúa. México, 2000.

PAVÓN VASCONCELOS, Francisco. Diccionario de Derecho Penal, segunda ed., Porrúa. México, 1999.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I a-g, vigésima ed., España, 1984.

----- Diccionario de la Lengua Española. Tomo II h-z, vigésima ed., España, 1984.

RIBO DURAN, Luis. Diccionario de Derecho, segunda ed., Bosch. Barcelona, 1995.

RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Buenos Aires, 1983.

JURISPRUDENCIA:

http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo I y II, segunda ed., México, 1990.

PETRÓLEOS MEXICANOS. Jurisprudencia Laboral. Tomo IV. México, 1995.

Vo. Bo.

(Handwritten signature)

MAJ. 13 11 11

13 11 11